



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**ANNELİĞİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ:
YORUMSAMACI BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Aylin AKYOL

Doktora Tezi

Ankara, 2018

ANNELİĞİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: YORUMSAMACI BİR
ALAN ARAŞTIRMASI

Aylin AKYOL

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

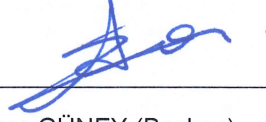
İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

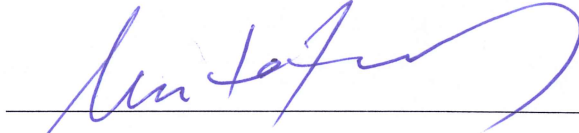
Aylin AKYOL tarafından hazırlanan "Anneliğın Kadın alışanlar Üzerine Etkileri: Yorumsamacı Bir Alan Araştırması" başlıklı bu çalışma, 09.01.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Semra GÜNEY (Başkan)



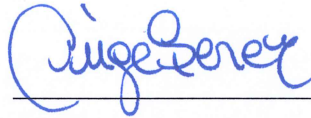
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN (Danışman)



Prof. Dr. Mustafa KILIÇ



Doç. Dr. Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK



Doç. Dr. İrge şENER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAğLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

09.01.2018



Aylin AKYOL

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- Tezimin/Raporumun 09.01.2021 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

- Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

09 /01/2018



Aylin AKYOL

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof.Dr. Mahmut ARSLAN danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Aylin AKYOL

*Tez çalışmamı bana her konuda destek olan canım Anneme, canım Babama
ve biricik kardeşim Anıl'a ithaf ediyorum...*



TEŞEKKÜR

Öncelikle danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Mahmut ARSLAN'a doktora eğitimim ve tez dönemim süresince bilgi birikimiyle sağladığı katkılar, kazandırdığı tecrübe, verdiği emek, destek, güven ve yardımı için çok teşekkür ediyorum.

Anabilim dalı başkanı değerli hocam Prof. Dr. Semra GÜNEY'e tüm süreçte her konuda yardımcı olduğu ve destek sağladığı için çok teşekkür ediyorum.

Tez jürisinde yer alarak öneri ve yorumlarıyla katkı sağlayan hocalarım Prof. Dr. Mustafa KILIÇ'a, Doç. Dr. İrge ŞENER'e ve Doç. Dr. Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK'a teşekkür ediyorum.

Araştırmanın veri toplama sürecinde destek olan tüm katılımcı annelere teşekkür ediyorum.

Son olarak, her zaman her konuda manevi destekleriyle yanımda olan ve bugünlere gelmemi sağlayan Sevgili Annem Emekli Öğretmen Şerife AKYOL'a, Sevgili Babam Emekli Öğretmen Mahmut AKYOL'a ve Sevgili kardeşim Anıl AKYOL'a sonsuz teşekkür ediyorum.

ÖZET

AKYOL, Aylin. *Anneliğin Kadın Çalışanlar Üzerine Etkileri: Yorumsamacı Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Ankara, 2018.

Annelik konusu farklı disiplinlerde geniş çaplı incelenmektedir. Bu tez araştırmasında annelik olgusu çalışma yaşamı açısından ele alınmaktadır. Araştırmada, çalışan kadınların öznel annelik deneyimlerini kendi ifadeleriyle incelemek için sosyal inşaacı felsefik yaklaşım kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireyler yaşadıkları dünyayı anlamlandırma arayışındadır. Araştırmanın amacı, çalışan kadınların annelik deneyimlerini anlamaktır. Bu amaçla nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) stratejisi ile araştırma tasarlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları, Ankara'da yaşayan 0-6 yaş arası çocuklu 33 (3'ü pilot çalışma olmak üzere) çalışan anneden oluşmaktadır. Katılımcılara amaçlı örneklem çeşitlerinden kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Literatüre dayalı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan 20 açık uçlu sorunun yer aldığı bir görüşme formu aracılığıyla bireysel, derinlemesine görüşmeler yapılarak veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında görüşmelerden elde edilen nitel veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların önceliğinin annelik olmasına rağmen çalışma yaşamının sorumluluklarıyla annelik sorumlulukları arasında denge kurmanın oldukça zorlayıcı olduğu, çeşitli sorun ve zorlukla karşılaşıldığı görülmektedir. Yaşanan en temel problem zaman sıkıntısı olmaktadır. Çalışan anneler tarafından en sık ifade edilen durum zaman yetiştirememe problemidir. Çalışan anneler hem çalışmayı sevmekte ve işten ayrılmak istememekte aynı zamanda çocuğuna iyi annelik yapmak istemekte ve bu nedenle karmaşık duygular yaşamaktadır. Çalışan kadın iş-aile dengesini sağlamakta zorlanmakta ve bu durumda aile içi ve aile dışı çocuk bakım desteği almak kaçınılmaz olmaktadır. En sık başvuru alan destek güvenilir bulunan anneanne ve babaanne desteği olmakta, aynı zamanda eş desteği de oldukça önem taşımaktadır, kreş desteği ise bakıcılara göre daha çok tercih

edilmektedir. Bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlardan biri de ataerkil toplumsal kültürün çalışan anneleri desteklemediğidir. alışan anneler için çalışma yaşamında sağlanan desteklerin ve verilen yasal hakların yetersiz olduğu görülmüştür. alışan kadın doğum sonrası kısa bir sürede tekrar işe geri dönmekte bu durum hem anne hem ocuk için olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. alışan anneler, annelik izin sürelerinin en az 6 ay olmasına ihtiyaç duymaktadır. alışan anneler işyerinden ve işverenlerinden esneklik beklemektedir. alışan annelerin en sık dile getirdiği sorunlardan bir diğeri kurum kreşlerinin olmamasıdır. alışan anneler işyerinde kreşlerin bulunmasına ihtiyaç duymaktadır. Bunun yanısıra anneliğin çalışma yaşamına olumlu katkıları olduğu da belirtilmektedir. Annelik deneyimleri sayesinde daha rahat empati kurabilmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre toplumun tüm kesimlerinin anne ve ocuk dostu iş çevresi sağlayarak çalışan anneleri desteklemesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler

Annelik, Kadın alışanlar, Toplumsal Cinsiyet, alışan Anneler, Nitel Araştırma

ABSTRACT

AKYOL, Aylin. *The Influences of Motherhood on Women Employees: An Interpretivist Field Study*, PhD Dissertation, Ankara, 2018.

Motherhood is an extensive research topic that can be seen in different disciplines. Problems rising from motherhood are main research questions of this thesis. Social constructivism has been chosen as a philosophical basis of the research in order to understand subjective motherhood experiences of female employees through their self expressions. According to social constructivism individual always search the meaning of the world they live. In the light of social constructivism phenomenological research approach has been chosen with a qualitative research design. Participants of this study consist of 33 (3 pilot studies) working mothers with 0-6 years old children in Ankara area. Since the research needs intensive interviews, 33 participants are considered satisfactory sample size. For sampling method snowball sampling method was used as a purposive sampling strategy. Qualitative data is gathered by using an unstructured interview form with 20 question. All interviews were conducted face to face with participants. Qualitative data were analyzed using content analysis method. Findings show that the first priority of working mothers is motherhood. Keeping balance between motherhood and work is a real challenge for working mothers. They face various problems and difficulties. The most common problem expressed by participants is time limitation. Working mothers like their jobs and don't want to leave their job but also they want to be a good mom. As a result of this challenge they experience maternal ambivalence. Keeping balance between work and motherhood becomes a hard problem to solve for working mothers. Therefore they need to get support from their family members and others (day care centres, care takers). In our sample, they mostly take support from grandmothers due to their safe and compassionate attitudes towards their grandchildren. Working mothers

also need a great deal of support from their husband. If there is no grandmother around to look after the baby a day care centre looks more preferable than individual caretakers. The other important finding of the study is that patriarchal social structure does not support motherhood of working women. It is also expressed that supports are insufficient for working mothers and legal rights are inadequate. Employed women expected to come back to the work after a short time from the birth date. This situation cause negative consequences both mother and child. Working mothers need at least 6 months maternity leave for baby and herself. Working mothers expect more flexibility in the workplace. The most commonly problem referred by mothers is the lack of day care centre in the workplace. Working mothers are in need of and want day care centre in the workplace. In the other hand, motherhood also has some positive impacts in working life. They can be more emphatatic for others because of their motherhood experience. The research findings suggest that all sections of society should support working mothers by providing them a mother friendly and kids friendly working environment.

Keywords

Motherhood, Employed Women, Gender, Working Mothers, Qualitative Research.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
ADAMA SAYFASI	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xv
TABLolar DİZİNİ	xvi
 GİRİŞ	 1
1.BÖLÜM :TOPLUMSAL CİNSİYET, FEMİNİZM VE KADIN ÇALIŞANLAR LİTERATÜRÜ	5
1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET	5
1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	5
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve İşbölümü	8
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	13
1.2. FEMİNİZM	16
1.2.1. Feminizm Kavramı	16
1.2.2. Feminist Teori	19
1.3. KADIN ÇALIŞANLAR	21
1.3.1. Sanayi Devrimi Döneminde Dünyada Kadın Çalışanlar	21

1.3.2. Sanayi Devrimi ve Cumhuriyet Dönemlerinde Türkiye’de Kadın Çalışanlar.....	22
1.3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Oranları	24

2. BÖLÜM : ANNELİK LİTERATÜRÜ..... 26

2.1. ANNELİK..... 26

2.1.1. Annelik Olgusu.....	26
2.1.2. Yoğun Annelik İdeolojisi	34
2.1.3. Annelik Fenomenolojisi	36

2.2. ÇALIŞAN ANNELER..... 37

2.2.1. Çalışan Annelik.....	37
2.2.2. Çalışan Annelerin Deneyimledikleri Zorluk ve Sorunlar	43
2.2.3. Çalışan Annelerin Yaşadığı Ayrımcılık Uygulamaları	51
2.2.4. Aile Dostu İşyeri Politikaları	55

2.3. ÇALIŞAN ANNELER KONUSUNDAKİ ALAN ARAŞTIRMALARI . 59

2.3.1. 1990-2010 Yılları Alan Araştırmaları.....	59
2.3.2. 2010 Yılı Sonrası Alan Araştırmaları.....	83

2.4. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN ANNELERİN YASAL HAKLARI 103

2.4.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Yasal Haklar	103
2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Yasal Haklar.....	104

2.5. İSKANDİNAV ÜLKELERİNDE ÇALIŞAN ANNELERİN YASAL HAKLARI..... 105

2.5.1. İsveç’te Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri.....	106
2.5.2. Norveç’te Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri.....	107
2.5.3. Finlandiya’da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri.....	108
2.5.4. Danimarka’da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri.....	109
2.5.5. İzlanda’da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri.....	110

3. BÖLÜM: YÖNTEM	111
3.1. NİTEL ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	111
3.1.1. Araştırma Tasarımı	115
3.1.2. Katılımcılar	117
3.1.3. Veri Toplama Prosedürü	117
3.1.4. Veri Analizi	118
3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	122
3.1.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	122
4. BÖLÜM: BULGULAR	124
4.1. KATILIMCI PROFİLLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	124
4.2. ÖZEL YAŞAMDA ANNELİK ALGI VE DENEYİMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	128
4.2.1. Anneliğin Anlamı	128
4.2.2. Hayattaki Öncelik	138
4.2.3. Çocuk Bakımı ve Ev Sorumlulukları İçin Alınan Destekler	142
4.2.4. Çocukla Yeterince İlgilenme Durumu	148
4.2.5. Annelik Sorumluluklarıyla Başa Çıkma Durumu	153
4.2.6. Toplumsal Kültür Konusunda Düşünceler	158
4.2.7. İş-Aile Dengesi	163
4.2.8. Annenin Çalışmasının Çocuk Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri	168
4.2.9. Anneliğin Özel Yaşama ve Kariyer Yaşamına Etkileri	173
4.3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ANNELİK DENEYİMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	181
4.3.1. Evlilik ve Anneliğin Çalışma Yaşamı Başarısını Engelleme	

Durumu	181
4.3.2. Anneliğin İşle İlgili Yaşattığı Karmaşık Duygular	188
4.3.3. Anneliğin Çalışma Yaşamına Etkisi	192
4.3.4. Annelik Sonrası Çalışmaya Ara Verme Durumu	198
4.3.5. İşyerinde Ayrımcılık Yaşama Durumu	203
4.3.6. Çalışma Yaşamındaki Yasal Haklar	208
4.3.7. Çalışılan Kurumdaki Destek Mekanizmaları	212
4.3.8. İşyerindeki Ebeveyn İzni ve Çocuk Bakım Politikaları	218
4.3.9. İşyerinde Annelik Kaynaklı Yaşanan Zorluk ve Sorunlar	222
4.3.10. Annelik Sonrası İşyerinde Kayıp Yaşama Durumu	228
4.3.11. Özel Yaşamda ve İş Yaşamında İhtiyaç ve Beklentiler	232
5. BÖLÜM: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	237
5.1. ÖNERİLER	265
5.1.1. Kurumsal Öneriler.....	266
5.1.2. Gelecek Çalışmalara Öneriler.....	268
KAYNAKÇA	269
EK 1. GÖRÜŞME FORMU	314
EK 2. TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZNİ	317
EK 3. TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	318

KISALTMALAR DİZİNİ

KSGM: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

CEDAW: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (The Committee on the Elimination of Discrimination against Women)

WRM: Woman Rights Movement (Kadın Hakları Hareketi)

WLM: Woman Liberation Movement (Kadın Özgürlük Hareketi)

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

DMK: Devlet Memurları Kanunu

İK: İş Kanunu

KEİG: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

AB: Avrupa Birliği

KAGİDER: Kadın Girişimciler Derneği

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

TNSA: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması

GEM: Global Entrepreneurship Monitor (Küresel Girişimcilik Monitörü)

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Dişil ve Eril Özellikler	10
Tablo 2. İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı	12
Tablo 3. TÜİK 2015-Ocak Dönemi İşgücü İstatistikleri.....	25
Tablo 4. Avrupa Ülkelerinde Analık İzni Süreleri	105
Tablo 5. Katılımcı Profilleri Tablosu	125
Tablo 6. Anneliğin Anlamı	129
Tablo 7. Hayattaki Öncelik	139
Tablo 8. Çocuk Bakımı ve Ev Sorumlulukları İçin Alınan Destekler	143
Tablo 9. Çocukla Yeterince İlgilenme Durumu	149
Tablo 10. Annelik Sorumluluklarıyla Başa Çıkma Durumu.....	154
Tablo 11. Toplumsal Kültür Konusunda Düşünceler	159
Tablo 12. İş-Aile Dengesi	164
Tablo 13. Evlilik ve Anneliğin Çalışma Yaşamı Başarısını Engelleme Durumu	182
Tablo 14. Anneliğin İşle İlgili Yaşattığı Karmaşık Duygular	188
Tablo 15. Anneliğin Çalışma Yaşamına Etkisi	193
Tablo 16. Annelik Sonrası Çalışmaya Ara Verme Durumu	199
Tablo 17. İşyerinde Ayrımcılık Yaşama Durumu	204
Tablo 18. Çalışma Yaşamındaki Yasal Haklar	208
Tablo 19. Çalışılan Kurumdaki Destek Mekanizmaları.....	213
Tablo 20. İşyerinde Annelik Kaynaklı Yaşanan Zorluk ve Sorunlar.....	223
Tablo 21. Annelik Sonrası İşyerinde Kayıp Yaşama Durumu	229

GİRİŞ

Bu tez araştırmasının amacı 0-6 yaş grubu çocuklu çalışan kadınların annelik deneyimlerini anlamaktır. Bu kapsamda araştırmanın ana problemi, annelik olgusunun kadınların çalışma yaşamını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Bu problem çerçevesinde çalışan kadınların özel yaşamda annelik algı ve deneyimleri ve çalışma yaşamında annelik olgusunu nasıl deneyimledikleri incelenmektedir. “Çalışan kadınların özel yaşamda ve iş yaşamında annelik deneyimleri nasıldır?” temel araştırma sorusudur.

Annelik farklı disiplinlerde geniş çaplı incelenen bir konu olmaktadır (Arendell, 2000). Bu tez araştırmasında annelik, çalışma yaşamı açısından ele alınmaktadır. Annelik kadının deneyimlediği kutsal ve öznel bir deneyimdir. Kadının toplumsal yaşamdaki geleneksel annelik ve ev sorumluluklarının yanısıra modern toplumsal yapılarla birlikte mesleki rol ve sorumlulukları da önem kazanmaya başlamaktadır. Kadının iş yaşamında yer alması hem ekonomik özgürlük kazanması hem de aile ve toplumsal kalkınma açısından önemli olmaktadır. Kadın hem anne olmak istemekte hem de çalışma yaşamında yer almak istemekte ve buna ihtiyaç duymaktadır. Günümüz rekabetçi çalışma ortamında çalışan anne bir yandan kurumsal talepleri yerine getirmeye çalışırken diğer yandan annelik gereklerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Çalışan anne özel ve iş yaşamında denge sağlamaya çabalamakta ve bu deneyim oldukça zorlayıcı olabilmektedir. Bu kapsamda kadın çalışan sosyal ve psikolojik çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve rol çatışması yaşayabilmektedir. Ataerkil toplumumuzda kadına toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında atfedilen çocuk bakımı ve yetiştirilmesi sorumluluğu çalışma yaşamında kadının ilerlemesi ve fırsatlara ulaşması açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Biyolojik açıdan kadının sahip olduğu annelik özelliğinin yanısıra toplumsal cinsiyet açısından da annelik görevlerinin çoğunlukla kadına bırakılması anneliği ileri yaşlara ertelemeye neden olabilmektedir. İş ve aile yaşamının bütüncül doğası ve birbirlerini olumlu veya olumsuz biçimde etkilemesi konunun önemini göstermektedir. Kurumlar annelik sürecinde kadın

Çalışanlar için pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen esneklik, doğum ve süt izinleri gibi alternatif uygulamalar getirmektedir. Bununla birlikte uygulama ve düzenlemelerin yetersiz olduğu ve kadın çalışanlar için yeni politika düzenlemelerine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir (Giddens, 2012).

Aile ve toplumsal cinsiyet rolleri sosyolojik açıdan incelendiğinde Talcot Parsons'un işlevselci (yapısalcı) yaklaşımı görülmektedir. Parsons'un bakış açısıyla, geleneksel ailelerde baba ekmek kazanan kişi olarak araçsal rol üstlenirken, kadın ev ortamında çocuklarla ve evle ilgilenen duygusal bir role sahip olmaktadır (Parsons ve Bales, 1956). Literatürdeki diğer yaklaşım feminist bakış açılarıdır. Feminist yaklaşımda, ocuk bakım ve ev işi rol ve sorumluluklarının kadın-erkek arasında paylaşılması ve böylelikle daha eşitlikçi bir durumun sağlanabileceği belirtilmektedir. Feministler kadının güçsüz ve ikincil statüde algılanan sosyal statüsünün biyolojiyle değil, kadınlığın sosyal yapılandırılmasıyla daha ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Son yaklaşım olan modernleşme teorilerine göre ise, aile yapılarındaki değişim ve dönüşümlerle kadınların da artık meslek yaşamında daha fazla yer almaları, geleneksel bakış açılarının eskidiğini vurgulamaktadır (Eken, 2005; Giddens, 2012).

Annelik literatürü incelendiğinde annelikle ilgili çalışmaların dört alanda yoğunlaştığı görülmektedir. 1. Annelik kimlik ve anlamları, 2. Çocuklarla ve diğer kişilerle ilişkiler, 3. Annelik faaliyetleri ve deneyimleri, 4. Kadının anne olarak içinde yer aldığı sosyal konum ve yapısal bağlam şeklindedir. *İlk olarak*, annelik anlam ve kimlikleri çalışmalarında ele alınan konular; kadınların anne olarak nasıl hissettikleri, anneliği nasıl anlamlandırdıkları, çalışma yaşamıyla birlikte annelik görev ve sorumluluklarını nasıl birleştirdikleri, kimlik atışması yaşayıp yaşamadıkları, annelik sonrası neler deneyimledikleri, annelerin duygusal, ilişkisel, ekonomik, sağlık gibi acil ihtiyaçlarını nasıl dengeledikleri, annelik yapma eylemlerini nasıl gördükleri şeklindedir. *İkinci olarak*, annelik konusunda ilişkilerin ele alındığı çalışmalarda; anne-ocuk ilişkileri, annelerin kişisel ihtiyaçlarını algılamaları ile çocuklarının iyiliği ve ihtiyaçları arasındaki ilişkileri, annelik gücünün nasıl algılandığı ve tecrübe edildiği ve hangi amaçla kullanıldığı, toplumsal cinsiyet ve aile politikalarının genel olarak nasıl

uzlaştırıldığı şeklinde yer almaktadır. *Üçüncü olarak*, annelik deneyim ve faaliyetleri çalışmaları; annelerin kesin olarak ne yaptığı, görev ve sorumlulukları, annelerin günlük yaşamdaki karakteri, annelerin çocuk yetiştirme faaliyetlerini nasıl gerçekleştirdikleri, yaşanan değişimlerin anne ve çocuk gelişimine katkıları, kadınların annelikten nasıl etkilendikleri ve bu etkinin çocuğun büyüme ve gelişmesini, annenin olgunlaşma ve değişimini nasıl sağladıkları, annelerin tüm davranış ve tutumlarının neler olduğu, duygu karmaşası ve kararsızlıkların nasıl deneyimlendiği ve idare edildiği, biyolojinin annelik faaliyet ve deneyimleriyle nasıl uyum sağladığı şeklinde olmaktadır. *Son olarak*, sosyal konum ve sosyal bağlam açısından incelenen konular arasında; kadınların baskın annelik ve aile ideolojilerine nasıl direndikleri, anneliğin değişken toplumsal cinsiyet politikalarıyla nasıl uyum sağladığı, anneliğin artan küresel kapitalizm ve yerel ürünlerle ve hizmet ekonomileriyle nasıl etkilendiği, yaşanan bölgenin annelik eylemlerini nasıl etkilediği, örneğin, kırsal kesimde, büyük kentlerde ve göçmenler arasında çocuk yetiştirmenin ne anlama geldiği, kadınların çocukları ve diğerleri arasında nasıl arabuluculuk yaptıkları, aile birimleri ve diğer kurumlar arasında nasıl aracılık yaptıkları, kadınların annelik faaliyetlerinde diğer kişilerle nasıl işbirliği yaptıkları, destekler aldıkları, kadınların annelik konusunda erkeklere nasıl yer açtıkları ve siyasal ekonomi açısından annelik ve annelik yapma faaliyetlerinin neler olduğu şeklinde yer almaktadır (Arendell, 2000, s.1201-1202).

Bu kapsamda anne olan kadın için kazançlı bir durum oluşması zor olmaktadır. Eğer kadın gönüllü olarak çocuk sahibi olmazsa, soğuk, kalpsiz ve tamamen feminen olarak algılanmayacaktır. Kadın işyerinde sıkı çalışan kariyer sahibi bir anneyse, çocuklarını ihmal ettiği belirtilecektir. Eğer işyerinde sıkı çalışmaz ve kariyer gelişimini yavaşlatırsa çocuklarına bağlılığının işyeri verimliliğini olumsuz etkilediği vurgulanacaktır. Kadın çalışmaz evde çocuklarıyla ilgilenirse faydasız ve üretken olmadığı şeklinde nitelendirilecektir. Farklı bir ifadeyle, kadın asla tamamen doğru olanı yapamayacaktır (Schwartz, 1989; Hays, 2011). Bu durum çalışan annelerin çeşitli zorluk ve sorunlar yaşadığını gösterebilmektedir.

Bu amaçla çalışan annelerin öznel deneyimlerini kendi ifadeleriyle incelemek ve yorumlamak için araştırmanın konusu ve araştırma soruları bakımından nitel araştırma yönteminin en uygun yöntem olduğu düşünülmüştür. Nitel araştırma stratejilerinden seçilen fenomenoloji (olgubilim) deseniyle çalışan kadınların annelik olgusu ile ne deneyimledikleri ve nasıl deneyimledikleri incelenmektedir. Araştırma sosyal inşaacı felsefik bakış açısı ile ele alınmaktadır.

Literatürde çalışan annelerin günlük yaşam deneyimlerini inceleyen özellikle yerel alanyazında sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu durum araştırmanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Araştırmada mevcut durum ortaya konularak annelik olgusu ile ilişkili literatüre katkı sağlanmakta ve kurumlara yönelik öneriler geliştirmektedir. Çalışan kadınların annelik deneyimleri problemlili bir alan oluşturması sebebiyle bu konunun ele alınması annelerin çalışma yaşamındaki sorunlarına farkındalık yaratması ve çözüm getirilmesi adına faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışma yaşamında annelik deneyimlerini kadın çalışanların kendi ifadeleriyle dinlemek problemlilerini daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. Bu doğrultuda çalışan annelerin ihtiyaç ve beklentileri de anlaşılabilir karşılanabilecektir.

Bu kapsamda tezin ilk bölümünde toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı roller ve işbölümü, feminizm ve feminist teori ve kadın çalışanlar literatürü incelenmektedir. İkinci bölümde, annelik literatürü kapsamlı şekilde ele alınmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntem kısmından bahsedilmektedir. Dördüncü bölümde nitel araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmektedir. Tezin son bölümünde ise ulaşılan sonuçların genel bir değerlendirmesi yapılarak öneriler geliştirilmektedir.

1. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET, FEMİNİZM VE KADIN ÇALIŞANLAR LİTERATÜRÜ

Tezin bu bölümünde toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri ve iş bölümü, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, feminizm kavramı ve feminist teori ve son olarak kadın çalışanlar literatüründen bahsedilmektedir.

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET

Araştırmamızın ana sorununu annelik olgusunun kadınların çalışma yaşamını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak olarak tespit etmiştik. Bu soruya sağlıklı bir cevap verebilmek için toplumsal cinsiyet ve buna bağlı olarak gelişen feminizm literatürünü anlamak gerekmektedir. Zira, annelik olgusu kimi zaman kadınlığın ayrılmaz bir parçası olarak görülürken kimi zaman da kadın kimliği ile birleştirilmesi, şiddetle eleştirilmektedir.

1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki temelde incelenebilmektedir (Mayatürk-Akyol, 2015, s.6). İnsanlar diğer çoğu canlı gibi doğası gereği erkek ve dişi olmak üzere iki ayrı cins olarak yaratılmıştır. Bu biyolojik farklılık neticesinde sosyal bir varlık olarak insanın yaşamına birtakım kurallar yansımış ve biyolojik cinsiyetten farklı toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkmıştır (Doğan, 2013, s.76). Cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bağlamda tanımlayarak, erkekler ile kadınlar ve oğlan ve kız çocukları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin sosyal olarak kurulma şeklini

açıklamaktadır (KSGM, 2008). Sosyologlar cinsiyet terimini genellikle bedenin erkek veya dişi olarak tanımlanmasına sebep olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları dile getirmek için kullanırken, toplumsal cinsiyet terimi aksine, erkek ve dişiler arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklarla ilgili olmaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, toplumsal olarak kurulmuş erillik ve dişillik kavramlarıyla ilgilidir ve bireylerin biyolojik cinsiyetinin doğrudan bir sonucu olmak zorunda bulunmamaktadır (Giddens, 2012, s.505).

Nicholson'a (1994, s.79) göre, toplumsal cinsiyet kavramı olarak kadın ve erkek arasındaki farkların sadece biyolojik farklılıklardan oluşmadığı, biyolojik farklılıklar nedeniyle sosyal ve kültürel değerler tarafından oluşturulan farklılıkları belirtmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet birbirinden ayrı kavramlar olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyetin kişilik özellikleri ve davranışlar ve rollerle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyet kadın ve erkek bedeninden ayrı olarak toplumda kadın ve erkeğin neyi yapması veya yapmaması gerektiğiyle ilgili olarak toplum tarafından şekillendirilen sosyal inşaaı ve sosyal yorumlamayı ifade etmektedir.

Ataerki kavramı ise toplumsal cinsiyete ayrı bir cinsiyet statüsü, rolü ve mizacı belirleyerek sosyal sistemi yapılandırmaktadır. Böylelikle toplumsal cinsiyete dayalı bir hiyerarşi oluşmaktadır. Bu durum sonucunda "maskülen(erkeksi)" özellikler baskın sosyal rollerle ilişkilendirilirken, "feminen(kadınısı)" özellikler itaat ve bağımlılıkla ilişkilendirilmektedir. Ataerki ideoloji eğitim, din ve aile aracılığıyla kadınların zihnine kazınmakta ve kadınlara erkeklerin üstün olduğu duygusunu aşılamaaktadır. Biyolojik cinsiyetin getirdiği konuma bağılı olarak her kadın kendisinden beklenen kadınısı rolü sergilemeye zorlanmaktadır (Jenainati ve Groves, 2014, s.118).

Toplumsal cinsiyet sistemi ilk olarak İskandinav ülke sosyologları tarafından kullanılarak "ayrımcılık" ve "hiyerarşi" şeklinde nitelendirilen iki temele dayalı toplumsal cinsiyet düzenini açıklamaktadır. Bu düzen toplumun tüm sistemlerinde, örgütsel yaşamda, çalışma ilişkilerinde, iş ve meslek düzeyinde yer almaktadır. Bu kapsamda kadın-erkek ilişkileri erkekler lehine ayrımcı bir

zihniyetle, kadının erkeğe kıyasla düşük statülü olduğunu toplumsal yaşamın her alanında vurgulamaktadır (Sundin, 1995).

Örgütsel yaşam açısından toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet ile eş anlamlı olarak değerlendirilmekte ve kadına indirgenmektedir (Jacobson ve Jacques, 1989). Kadınlar tek cinsiyetlendirilmiş ve örgütlerin düzenli işleyişini bozan kişiler olarak ifade edilmektedir. Düzenli işleyişi sağlamak ise bozuk, kusurlu olanı normalleştirmek farklı bir deyişle erkekleştirmek olarak algılanmaktadır (Ayyıldız-Ünnü, 2015, s.238). Örgütsel yaşamın cinsiyetlendirilmiş doğasının ihmal edildiği teori ve davranış alanlarında toplumdaki farklı güç ilişkileri sebebiyle kadınların çalışma deneyimlerinin erkeklerden farklı olabileceği dikkate alınmamıştır (Burrell ve Hearn, 1989). Kadınlar ve onların iş yaşamı sorunları önemsiz olarak nitelendirilmiştir. Çalışan kadınlar ya erkek çalışanlardan farksız olarak düşünülmüş veya çeşitli sorunları beraberinde getiren unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Kadınlarla ilgili araştırmalar da genelde erkeklerin bakış açısı doğrultusunda çerçevelenmiştir (Unger ve Crawford, 1992). Kadın erkek farklılıklarını dikkate alarak incelenen çalışmalarda ise kadınlar yetersiz olarak tespit edilmiş ve olumsuz özelliklere sahip olarak nitelendirilmiştir (Ayyıldız-Ünnü, 2015, s.230). Eagly ve Karau (2002, s.573) tarafından yapılan araştırma, kadın rollerinin liderlik rolleriyle örtüşmediğine dair cinsiyete dayalı önyargılar bulunduğunu göstermektedir. Bu kapsamda cinsiyete yönelik kalıp yargılar nedeniyle kadınlara liderlik özelliklerine sahip olmadığı şeklinde negatif değerlendirmeler yapılmakta ve önyargılı davranılmaktadır.

Judith Butler'in (1990) toplumsal cinsiyet teorisine göre, cinsiyet eylemseldir. Cinsiyet uygun ve uyumlu davranışlarla sergilenmekte, sosyal koşullanmayla öğrenilmekte ve uygun kültürel söylemler aracılığıyla ulaşılmaktadır. Kültürel normların zorlaması sayesinde cinsiyet aynı kalmakta, değişmemektedir (Choi ve diğerleri, 2005, s.169).

Post-yapısalcı feminist yazarlardan Butler ve Scott (1992), bütün güç ilişkilerinin cinsiyet temeline dayandığını belirtmektedir. Kurumsal güçlerin cinsler arası yarattığı eşitsizliklerin yanı sıra, toplumda cinsiyet temelli işbölümü eşitsizlik ve

baskı yaratarak erkekler için avantajlı bir konum oluşturmaktadır. Bu kapsamda kadın-erkek, dişil-eril gibi cinsiyete dayalı ayrımlaşma oluşmakta ve bu durum söylemsel yapıların özel bir sonucu olmaktadır (Dedeoğlu, 2000, s.143).

Crompton ve Harris (1998, s.298) kadınlar için toplumsal cinsiyet modeli olarak adlandırılan bir modelde kamusal alanın erkeğe, özel alanın kadına ait olduğu görüşünü, erkeksi/istihdam/iş modeli olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda erkeklerin yaptıkları işlerin sosyal pozisyon ve sosyal politik davranışlarını belirlediği, kadınların sosyal pozisyon ve tutumlarının ise istihdam durumlarıyla değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile belirlendiğini vurgulamaktadır.

Toplumsal cinsiyet konusunda yıllardır yapılan çalışmalarda araştırmacılar, örgütlerde kadın ve erkek arasındaki farklılıkları ifade eden biyolojik cinsiyetin çalışanların iş bölümlerine ayrılma, iş tanımlarının yazılması, işe atanma, performans değerlendirme, ücret dağıtımı, kariyer yolu denetimine ilişkin süreçleri etkilediğini ortaya çıkarmaktadır (Hartsock, 1985; Heilman ve Stopeck, 1985; Larwood ve Guteck, 1984; Woehr ve Roch, 1996; Ayyıldız-Ünnü, 2015, s.228).

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve işbölümü

Toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü her toplumda farklı şekilde yer almakla birlikte temel olarak; ocuk doğurma, büyüme, yetiştirme ve ev işleriyle ilgilenme kadına ait görevler; piyasada çalışarak para kazanma işi erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003, s.57). Becker'ın (1981, 1996) "yeni ev ekonomisi" teorisine göre cinsiyete dayalı iş bölümünde rasyonel seçim yapma açıklamaları kullanılmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümüne göre kadın ve erkek belirli görevleri yerine getirmektedir. Kadınlar ev işi ve ocuk bakımı ile ilgilenirken, erkekler işgücü piyasası işinde çalışmaktadır. Bu iş bölümü kısmen biyolojik eğilim ve cinsiyetçi sosyalizasyon ile açıklanmaktadır. Bu yeni modelde süreç özellikleri ve sıralamalar bakımından kısıtlamalar bulunmaktadır (Duncan ve diğerleri, 2003, s.323).

Toplumsal cinsiyete dayalı olarak kadına ve erkeğe verilen roller, Eagly ve Steffen'in (1984, s.735) sosyal rol teorisine göre, kadınlar çoğunlukla çocuk bakma, büyütme ve besleme konularıyla ilişkili olarak kalıp yargılarla ele alınmaktadır. Cinsiyete dayalı kalıp yargı inançlarında kadınlar daha toplumsal, özverili, ilgili aynı zamanda daha düşük özgüvenli ve uzmanlık motivasyonunun daha az olduğu şeklinde inançlar bulunmaktadır. Bu inanışlar, kadın ve erkeğin farklı sosyal rollere sahip olduğu algısından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda kadınlar ev hanımı mesleği gibi daha düşük statülü ve daha az yetki gerektiren pozisyonlar için uygun görülmekte ve erkeklere kıyasla ücretli işgücü istihdamına katılma konusunda daha az uygun görülmektedir (Eagly ve Steffen, 1984).

Toplumsal cinsiyet, birey ve grupların ulaşabilecekleri fırsatlar ve yaşam şanslarını belirleme konusunda önemli bir etkiye sahip olmakta ve evden devlet kademelerine kadar toplumun tüm kurumlarında üstlenebilecekleri rolleri önemli şekilde etkilemektedir. Erkek ve kadın rolleri kültürler arası farklılık gösterse de erkekler daha güçlü olmakta, erkek rollerine daha fazla değer verilmekte ve ödüllendirilmektedir. Kültürel anlamda çocuk yetiştirme ve ev işleri konusundaki sorumluluklar öncelikle kadınlara ait olmakta; erkekler ise geleneksel olarak eve ekmek getirme ve ailenin refahını sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Cinsiyetler arası bu işbölümü, erkek ve kadınların güç, saygınlık ve servet açısından eşitsiz konumda bulunmalarına sebep olmaktadır (Giddens, 2012).

Toplumda kadın ve erkeğe cinsiyet rollerini oluşturan belli özellikler atfedilmektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bu dişil ve eril özellikler Bacacı-Varoğlu (2007, s.399) tarafından Tablo 1'deki gibi belirtilmektedir.

Tablo 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Dişil ve Eril Özellikler

<i>Kadının dişil özellikleri</i>	<i>Erkeğin eril özellikleri</i>
Pasiflik	Aktiflik
Bağımlılık	Bağımsızlık
Şefkat	Rasyonellik (akılcılık)
Merhamet	Denetim altında bulundurma
Empati	Üstünlük kurma
Duygusallık	Saldırganlık
Besleyicilik	Hırs
Duyarlılık	Bireycilik
Yardımseverlik	Rekabet

Kaynak: Bacacı-Varoğlu, D. (2007). *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini*. S. Güney (Ed.). *Yönetim ve Organizasyon* (s.399). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aile ve toplumsal cinsiyet rolleri sosyolojik açıdan ele alındığında Talcot Parsons'un yapısalci yaklaşımı bulunmaktadır. Bu bakış açısında geleneksel aile yapılarında baba ekmek kazanan kişi olarak araçsal bir rol benimserken, kadın ev ortamında ev işleri ve çocuklarla ilgilenen duygusal bir rol üstlenmektedir (Parsons ve Bales, 1956). Literatürdeki diğer bir yaklaşım olan feminist bakış açısı ile çocuk bakımı ve ev işi rol ve sorumluluklarının kadın erkek arasında paylaşılmasıyla daha eşitlikçi bir duruma gelinebileceği savunulmaktadır. Son olarak modernleşme teorileri ise, aile yapılarında yaşanan değişim ve dönüşümlere bağlı olarak kadınların çalışma yaşamında daha çok yer almaya başlamaları ile geleneksel bakış açılarının eskidiğini belirtmektedir (Giddens, 2012; Eken, 2005, s.20). Modern ailelerde anne aile bütçesine önemli katkılar sağlarken, modern babalar da geçmişe kıyasla aile içi ücretsiz işlerin organizasyonu ve bakım faaliyetlerinde daha çok yer almaya başlamaktadır (Parker ve Wang, 2013).

Toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadının rolleri, Oppong ve Abu (1985) tarafından yedi temel rol olduğu şeklinde belirtilmektedir. Bu roller; annelik,

eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik rolleridir. Bu kapsamda tez konusuyla yakından ilgili olan annelik ve mesleki rolden bahsedilecektir. Bu roller arasında annelik rolü, kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgili olmaktadır. Aile içi ve aile dışında anne, baba, kardeşler, aile büyükleri, diğer akrabalar, komşu ve öğretmen gibi kişilerin de çocuğun bakım, yetiştirilme ve topluma hazırlanmasında katkıları olmakla birlikte bu konuda asıl görevli mevcut değer yargılarına göre kadınlar olmaktadır. Kadından beklenen annelik rolünü en iyi şekilde yerine getirmesidir. Kadın sosyalizasyon sürecinde bu rolü yapması gerektiğini öğrenerek bu role hazırlanmaktadır. Anneliğin beklenen şekilde karşılanamaması kadında rol çatışması ve kaygıya neden olabilmektedir (Aktaran: Eken, 2005, s.23).

Bu rollerden mesleki rol ise, kadının gelir getiren mal ve hizmet üretimine katılmasıyla ilgili olmaktadır. Kadının ev ve aile grubu dışında farklı bir sosyal bağlamda oynadığı ve karşılığında para kazandığı rolü ifade etmektedir. Çalışma yaşamında ise kadından mesleki rolünü ev içi diğer rollerini çok öne çıkarmadan oynaması beklenmektedir. Nitekim, kimi işyerleri kadınların annelik sonrası sık izin alma durumlarını göz önünde bulundurarak kadın çalışanları daha az istihdam etme eğiliminde olabilmektedir. Bu roller içinde kadın için en fazla çatışma halinde olan annelik rolü ile mesleğe ilişkin rolü olmaktadır (Aktaran: Eken, 2005, s.25).

Ünlü feminist yazar Nancy Chodorow'un (1978, s.11) görüşünde cinsiyete dayalı işbölümünün temelinde kadınların anneliği yer almaktadır. Annelik rolü, kadınların yaşantısı, kadınlar hakkında ideolojiler, erkeklik ve cinsel eşitsizliğin sürekli üretilmesi ve işgücünün belli türlerinin üretilmesi konusunda önemli etkilere sahip olmaktadır. Chodorow, anne olarak kadınların sosyal yeniden üretim alanında önemli aktörler olduğunu belirtmektedir. Annelik sadece çocuk doğurmak değil, çocuğun bakımı ve sosyalleşmesinde rol oynayan kişi konumundadır. Chodorow'a göre, kadını anne olma isteğine yönelten ilk unsur psiko-sosyal faktörler olmaktadır. Chodorow'un görüşünde, kadınlık "doğal" bir üründür, verilidir ve kolay elde edilmektedir. Erkeklik ise, aksine "kültürel" bir üründür ve kazanılmaktadır. Yani toplumsal yaşamda kadınlar "olan" bireyler

olarak görülürken, erkekler “yapan” bireyler olarak onaylanmaktadır; kadın olur, erkek ise yapar (Erdoğan, 2008).

Çalışma yaşamı açısından kadın ve erkek çalışanlara cinsiyetlerine yönelik belirli birtakım algılar oluşmaktadır. Bu algılar aynı durumdaki kadın ve erkeği farklı algılayarak kadını daha olumsuz nitelendirme şeklinde oluşabilmektedir. Josefowitz (1980), Blau ve Ferber’in (1986) “The economics of women, men and work” isimli kitabında ifade edilen cinsiyete dayalı farklılıkların neden olduğu algıyı “İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı” tablosu ile aşağıdaki şekilde özetlemektedir. Tabloda yer alan bu bilgiler cinsiyete göre ayrımcılığın oluşmasında önyargının rolünü göstermektedir. Cinsiyete göre değişen bu tarz önyargılar kadınları iş yaşamında literatürde cam tavan olarak isimlendirilen çeşitli kariyer engelleri yaratarak alt kademelerde bırakmaktadır (İnel ve diğerleri, 2014, s.4).

Tablo 2. İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı

<i>İşyerinde Erkeklerle Karşı Algı</i>	<i>İşyerinde Kadınlara Karşı Algı</i>
Aile fotoğrafı erkeğin masasında (ne kadar ciddi sorumluluk sahibi bir erkek)	Aile fotoğrafı kadının masasında (ailesi mesleğinden önde geliyor)
Erkeğin masası çok dağınık (çok çalışkan ve işine düşkün bir adam)	Kadının masası çok dağınık (mutlaka düzensiz bir kadın)
Erkek işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka işteki son değişikliklerle ilgili konuşuyordur)	Kadın işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka kaynatıyordur)
Erkek yerinde yok (bir toplantıda olmalı)	Kadın yerinde yok (mutlaka alışverişe gitmiştir)
Erkek patronu tarafından eleştirildi (bu onun performansını artıracak)	Kadın patronu tarafından eleştirildi (bu durumdan o çok üzülecek)
Erkek evleniyor (daha düzenli ve kararlı olacaktır)	Kadın evleniyor (hamile kalıp işi bırakacaktır)
Erkek iş seyahatine çıkacak (kariyeri için iyi bir fırsat)	Kadın iş seyahatine çıktı (acaba kocası ne der?)
Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (fırsatları iyi değerlendiriyor)	Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (kadınlara güvenilmez)

Kaynak: Josefowitz, 1980; Blau ve Ferber, 1986; Aktaran: İnel, M., Garayev, V. ve Bakay, A. (2014). **Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye’nin Ege Bölgesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF Dergisi, 1(1), 1-14.**

Toplumsal cinsiyete dayalı roller dinamiktir, içeriği zamana ve yere göre değişim göstermektedir. Toplumsal cinsiyet yaşamın pek çok alanında erkeklerin egemen olduğu, ataerkil yapıda, kadınların ikinci planda yer aldığı eşitsiz güç ilişkilerine neden olmaktadır. Erkeklerle ve görevlerine kadınlara ve kadın görevlerine kıyasla daha fazla değer verilmektedir. Tarihsel süreçte toplumsal yapımızın erkek yönelimli bir yaklaşımla şekillenmiş olduğu kabul edilen bir gerçek olmaktadır. Toplumda erkek normu, genel bir norm olarak kabul edilerek diğer politika ve yapılara yansımakta, bu nedenle erkek üzerinden şekillenen yapı ve politikalar istemeden de olsa toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır (KSGM, 2008).

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet farklılıklarını anlama konusunda cinsiyet rollerinin aile ve medya gibi araçlar yoluyla öğrenilmesini ifade eden cinsiyetin toplumsallaşmasıyla ilgili yaklaşımlar önemli olmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bebek biyolojik cinsiyeti doğuştan getirirken, toplumsal cinsiyeti sonradan öğrenmektedir. Çocuklar çeşitli toplumsallaşma araçları yardımıyla kurdukları ilişkilerle kendi cinsiyetlerine uygunluk gösteren toplumsal norm ve beklentileri içselleştirmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyete dayalı farklılıklar biyolojik olarak belirlenmemekte kültürel olarak üretilmektedir. Bu yaklaşımda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedeni, erkek ve kadınların farklı rollere göre toplumsallaştırılmalarıdır (Giddens, 2012, s.506).

Connell (1987, 2001, 2005), erkeklerin elinde bulunan toplumsal gücün toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olduğu ve devam ettirdiğiyle ilgilenmektedir. Connell'a göre, erillik toplumsal cinsiyet düzeninin yaşamsal bir parçası olmakta ve ondan ayrı biçimde anlaşılamamaktadır. Bu kapsamda, bireyden kurumsal düzeye kadar çeşitli erillik ve dişillik tipleri erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği merkezi öncülü etrafında düzenlenmektedir (Aktaran: Giddens, 2012).

Nancy Chodorow (1978) *“The Reproduction of Mothering/Anneliğin Yeniden Üretimi”* kitabındaki annelik rolüne ilişkin kuramsal açıklamasında toplumsal cinsiyet organizasyonunun ve cinsiyete dayalı iş bölümünün asimetrik yapısının temel sebebinin, asimetrik olarak organize edilen ebeveynlik sistemine bağlı olduğu düşünülmektedir. Buna göre, biyolojik anneliğin yanı sıra sosyo-kültürel anneliğin de “kadın rolü” olarak yapılanmış olması, asimetrik rol organizasyonunun ve toplumsal eşitsizliğin en temel kaynağını oluşturmaktadır. Chodorow’a göre bebeğin ilk toplumsal dünyasında anne-çocuk etkileşimi rol oynamaktadır. Bebekte benlik kavramı yoktur, benlik otomatik olarak değil, fizyolojik ve bilişsel olgunlukla geliştirilmektedir (Erdoğan, 2008, s.73).

Feminist araştırmacı, Nancy Chodorow kadının toplumda anne olarak oynadığı karmaşık rolün analizinde psikoanalitik çerçeveyi kullanmaktadır. Araştırmacı toplumsal cinselliğin erkeğe kadın karşısında üstünlük sağlayacak şekilde yapılandırılma biçimini göstermek için Sigmund Freud’un psikoseksüel gelişiminin pre-Oedipal yani çocuğun anneye hala bağlı olduğu döneme odaklanmaktadır. Bu dönemde oğlan çocuğu, zevkin ve acının kaynağı olarak gördüğü anne bedenine karşı çelişkili hisler geliştirmektedir. Yetişkin erkek dişi bedenini kontrol ederek, ona karşı bağımlılığından kaçınmaya çalışmaktadır. Kız çocuğu ise içindeki annenin gücüyle, erkek tarafından kontrol edilme arayışı ile baş etmektedir. Sonuç olarak, tüm insani ilişkileri belirleyen hatalı biçimlenmiş bir toplumsal cinsiyet düzenleme şekli ortaya çıkmaktadır (Jenainati ve Groves, 2014).

Nancy Chodorow’un (1978) kuramsal görüşünde, ebeveynlik organizasyonu simetrik özelliğe geçişi sağlamadıkça, yani erkekler biyolojik anneliğin dışında kadınlara verilen toplumsal ve kültürel rolleri üstlenmedikçe, cinsiyete dayalı sosyo-kültürel yapı ve cinsiyet hiyerarşisi devam edecektir (Erdoğan, 2008, s.82). Tzannatos (1999) ise kamu politikalarının cinsiyetler arası dengesizliği ortadan kaldıracak şekilde çocuk bakımında erkeklerin de kadınlarla eşit sorumluluk almasına izin verecek yönde olması gerektiğini belirtmektedir.

Becker’a (1981) göre, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedeni kadınların biyolojik olarak çocuk doğurma ve yetiştirme işleriyle ilişkili algılandığı için ev işlerinde

erkeklerden daha verimli olmalarıdır. Bu aynı zamanda insan kaynakları teorisyenlerinin de bakış açısıdır. Cinsiyete dayalı bu farklılık çift gelirli ailelerde bile aile içinde sürekli bir eşitsizliğe neden olmaktadır. Bu kapsamda, erkek ev dışında daha çok çalışarak çocuk bakımından daha az sorumlu olurken, kadın ev içinde daha fazla sorumluluk almaktadır (Peterson ve Gerson, 1992, s.528). Floge (1986) toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda çocuk bakım sorumluluklarını ele almaktadır. Bu açıdan eşler arasında çocuk bakım sorumluluğu konusunda yaşanan farklılık ev içi ve ev dışında cinsiyet eşitsizliğini temsil eden bir özellik taşımaktadır. Erkekler eşlerine çocuk bakımında yardım etseler bile daha az sorumluluk almaktadır.

Cinsiyete dayalı işbölümü günümüzde halen evde ve işyerinde eşitsiz biçimde aynı kalmakta ve babalar kendilerini ailenin birincil ekonomik gelir sağlayıcısı olarak görmektedir. Bu açıdan, ücretsiz çocuk bakım işi değersiz görülmektedir. Aile yapılarında yaşanan değişimlerle yetişkin eşlerin birlikte çalıştığı aile modeli erkeğin tek aile geçimini sağladığı modelin yerini kısmen almaktadır. Her ne kadar aile modellerinde annelerin çalışmasına yönelik ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya doğru olumlu değişimler olsa da çocuk bakımı konusunda cinsiyetçi kimlikler pek değişmemektedir (Lewis, 2002; Aktaran: Duncan ve diğerleri, 2003, s.310).

Erkeklerin kadınlar üzerinde aile, ekonomi, siyaset ve diğer alanlarda devam eden egemenliğini açıklamaya yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili sosyolojik kuramlar işlevselci yaklaşımlar ve feminist yaklaşımlardır (Giddens, 2012, s.515).

İşlevselci yaklaşımda, toplumsal cinsiyet farklılıklarının toplumsal istikrara ve kaynaşmaya katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Bu görüşte, erkek ve kadın arasındaki iş bölümünün biyolojik temelli olduğu savunulmaktadır. Kadın ve erkekler biyolojik açıdan en uygun oldukları görevleri yerine getirmektedirler. İşlevselciler arasında yer alan Talcott Parsons, ailenin sanayi toplumlarındaki rolünü incelemektedir. Parsons çocukların toplumsallaştırılması konusunda destekleyici ve istikrarlı aile yapısının önemini vurgulamaktadır. Cinsiyetler arası

biyolojik ayrıma dayalı birbirini tamamlayıcı işbölümü, aile içi dayanışmayı sağlamaktadır (Parsons ve Bales, 1956).

Bu bölümde toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde ise feminizm ve feminist teoriden söz edilmektedir.

1.2. FEMİNİZM

1.2.1. Feminizm Kavramı

Feminizm terimi 1890'larda kullanıma girmiş olsa da kadınların ayrımcılığa ve cinsiyetçi baskıya direnmek için verdiği bilinçli mücadele çok daha eskilere uzanmaktadır. Feminizm tanımı konusunda çeşitli engeller bulunmaktadır. Nereden başlamalı, kimler dahil edilmeli, neler dışarıda bırakılmalı ve nerde durmalı gibi soruların tümü göz önünde bulundurulması gereken önemli değerlendirmelerdir. Bell Hooks (2002, s.1) tarafından yapılan ünlü tanımda feminizm “cinsiyetçi baskıyı sonlandırma mücadelesidir” olarak tanımlanmaktadır. Feminizm bu mücadelenin tarihsel ve toplumsal gelişiminin izlerini sürmektedir. Feminist hareketin çıkış noktalarından biri “ataerki” terimi konusunda uzlaşmaya varmaktır (Jenainati ve Groves, 2014). Ataerki Chris Weedon tarafından belirtildiği şekliyle “kadın çıkarlarının erkek çıkarlarına tabi kılındığı güç ilişkilerini” ifade etmektedir. Ataerkil güç ilişkileri, biyolojik cinsiyete dayalı farklılıklara atfedilen sosyal anlamlara dayanmaktadır. Ataerkil söylemde kadınların sosyal rolü ve doğası eril normlara göre tanımlanmaktadır (Pira ve Elgün, 2000).

Hussain ve Asad'a (2012, s.202) göre, feminizm; kadının erkekle aynı haklara, güçlere ve fırsatlara sahip olması gerektiği inanç ve iddiasındadır. Feminist yaklaşım kadının erkekten daha fazla mücadele ettiği ve zorluk çektiği, erkekten geride olduğunu ve tüm refah politikalarında kadınlara ayrımcılık yapıldığını tartışmaktadır.

Mevcut feminizm şekilleri 1960'lı yıllarda kadın eylemlerinin artması ve kadın gruplarının bilinçlenmesiyle ilerleme kaydetmiştir. Gazete ve dergi yayınları, siyasi hak mücadeleleri gibi eylemler ikinci dalga feminizm olarak nitelendirilmektedir. Farklı feminist teorik bakış açılarının gelişimi ikinci dalga feminist hareketin gelişimiyle başlamıştır (Kemp ve Squires, 1997). İkinci dalga feminizm hareketi Amerika, Britanya ve Avrupa'da 1960'ların sonlarından itibaren feminist aktivitedeki artışı tanımlamak için geliştirilmiştir. İkinci dalga feministler kadın üstündeki baskının, kadının toplumca yapılandırılmış erkeğe kıyasla ötekilik statüsünde yer aldığı görüşünü benimsemişlerdir. Toplumun kadınlık tanımına ve erkeğin akıl, kadının doğa ve bedenle eş tutulması konusundaki ısrarına başkaldırmışlardır. İkinci dalgayı "Kadın Hakları Hareketi" (WRM/Woman Rights Movement) ve "Kadın Özgürlük Hareketi" (WLM/Woman Liberation Movement) şekillendirmiştir. Kadın Özgürlük Hareketi kadın üstündeki baskıya teorik çözümler sunarken, Kadın Hakları Hareketi daha pratik ve sosyal güdümlü bir hareket olmuştur (Jenainati ve Groves, 2014).

20. yüzyıl ortalarında Kadın Özgürlük Hareketi (WLM) tarafından belirgin amaçlar geliştirilmiştir ve bunları başarmak için kampanyalar yürütülmüştür. Bu hareketin yedi talebi ise:

1. Kadın ve erkeğe eşit ücret,
2. Eşit eğitim ve iş fırsatı,
3. Ücretsiz, 24 saat açık kreşler,
4. Talep üstüne ücretsiz doğum kontrolü ve kürtaj,
5. Finansal ve yasal bağımsızlık,
6. Kadın cinselliğini tanımlama hakkına karşı ayrımcılığa son,
7. Tehdit ya da şiddet kullanımıyla korkutmanın sonlandırılması, erkek saldırganlığı ve hakimiyetinin bitirilmesi şeklindedir (Jenainati ve Groves, 2014, s.89).

1980'lerde feminizmin ilerleme kaydetmesiyle birlikte kadınlarla ilgili her soruna kadın bakış açısıyla yaklaşma ilkesi benimsenmiştir. Bu bağlamda Türkiye, 1985'te Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW/The Committee on the Elimination of Discrimination against Women) onaylamıştır. 1990 yılında ise kadın politikalarını geliştirmek ve sorunlara çözüm getirmek amaçlı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ulusal bir mekanizma olarak kurulmuştur. 29 Ocak 2003 yılında CEDAW'la ilgili taraf devletlerin hazırladığı İhtiyari Protokol ülkemizde yürürlüğe girmiştir (KSGM, 2008).

Feminizm sosyolojik kuram ve yöntemde erkek yanlılığına karşı geniş çaplı bir hareket başlatmıştır. Sosyolojik anlamda feminist bakış açısı toplumsal dünyayı çözümlemede toplumsal cinsiyetin merkeziliğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda erkekler ve kadınların farklı deneyimleri olduğu, dünyayı farklı bakış açılarıyla gördükleri ve bu nedenle dünya anlayışlarını özdeş inşa etmedikleri belirtilmektedir. Feministler geleneksel sosyolojik kuramın bilginin toplumsal cinsiyetlendirilmiş doğasını göz ardı ederek yerine erkek egemen toplumsal dünya algıları yansıttığını düşünmektedirler. Feministlerin bakış açısından erkekler geleneksel olarak toplumda güç ve yetki konumlarını işgal etmişler ve imtiyazlı rollerini sürdürme konusunda çıkarları bulunmaktadır (Giddens, 2012, s.148). Feminist sosyologlar tarafından incelenen araştırma konuları ise;

- Ev işi,
- Bakım ve ilgi,
- Para,
- Aile içi şiddet,
- Yeme, içme ve pişirme,
- Çocuk doğurma,
- Duygusal iş,
- Boş zaman ve

- Zaman kontrolü şeklindedir (Delamont, 2003).

Annelik diğer sosyal inşa edilmiş eşitsiz roller gibi basit değildir. Feministler biyolojik unsurlar ve kadınların annelik konusundaki hisleri ve potansiyel yeniden üretici bedenlerinin toplumsal yapı ve kültürel baskıların bir ürünü olduğunu belirtmektedir (Chodorow, 2000, s.347).

1.2.2. Feminist Teori

Feminist teorik bakış açıları eleştirel söylemlerdir ve feminist teori statükoyu/durağanlığı eleştirmektedir. Bu kapsamda zamanla dönüşümler geçirerek feminist teori ve yöntem sadece kadınları incelemekle kalmamış tüm sessiz kalanları kapsamına alacak şekilde genişlemiştir. Bu yönüyle de politik bir yapı taşımaktadır. Genel olarak feminist kuramlarda ilişkilerde erkek egemenliğinin olduğu varsayılmaktadır (patriarka-ataerkillik) ve bu egemenliğin şekil değiştirmesi önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır. Bu açıdan feminist teoriler örgütlerle ilgili hem kuramsal hem de uygulamalı sorunlara farkındalık yaratmaktadır (Calas ve Smircich, 1992; Ayyıldız-Ünnü, 2015, s.217).

Ahl (2006) feminist teorileri 3 kısma ayırmaktadır:

1. Liberal feminist teoriler; kadın ve erkeği aslında eşit görürken, kadınların geri planda kalmalarını yapısal engellerden (örneğin eğitim imkanlarına ulaşmada yaşanan eşitsizlikler) veya ayrımcılıktan (örneğin cam tavan) kaynaklandığını belirtmektedir.
2. Sosyal/radikal feminist teoriler; kadın olmanın getirdiği artılar üzerinde durmaktadır.
3. Sosyal inşaacı veya postyapısalcı feminist teoriler; kadın ve erkeğin ne olduğu soruları ile ilgilenmezken, feminenlik (kadınsılık) ve maskülenlik (erkeksilik) nasıl inşa edilir ve sosyal düzen içinde bu kavramların nasıl

etkileşim içinde olduğu sorularına cevap aramaktadır (Seçkin-Halaç, 2015, s.251).

Feminist teori sadece kadın konularıyla ilgili değil aynı zamanda dünya görüşüdür. Feminist teori günlük yaşamı anlamamızı sağlamakta ve feminist bir perspektif dünyayı politik, kültürel, ekonomik ve ruhani biçimde etkileyebilmektedir (Bunch, 2005).

Feminist inşaacılar annelik ideolojisini de araştırmışlardır. Feministler psikoanalitik teorilerin yeniden formülasyonu ile annelik eyleminin anlamlarını ve karmaşıklığını göstermektedir (Benjamin, 1990, 1994; Chodorow, 1989, 1990; Vegetti-Finzi, 1996; Arendell, 2000). Feministler anne-çocuk arasındaki ilgi ilişkisine odaklanmaktadırlar. Aslında bu ilgi ilişkisi sadece anne ve çocuk arasında değil tüm sosyal alan ve ilişkilerde oluşmaktadır (Gordon ve diğerleri, 1996; Arendell, 2000).

Feminist bakış açıları, iş bölümünün biyolojik temelleri olduğuna yönelik görüşleri, toplumda doğal veya kaçınılmaz görev paylaşımı olmadığı gerekçesiyle eleştirmektedir. Feministlere göre, kadınların meslek sahibi olmalarını engelleyen herhangi bir biyolojik temel bulunmamakta ve insanlar kültürel açıdan kendilerinden beklenen rollere göre toplumsallaştırılmaktadır. Feminist hareketler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açıklamak ve bu eşitsizliklerle mücadele etme amacıyla gündem oluşturmuşlar ve birçok kuram oluşturulmasına katkı sağlamışlardır. Feminist kuramlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili zıtlıklar içerse de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini toplumun derinlerinde yer alan cinsiyetçilik, ataerkillik ve kapitalizm gibi toplumsal süreçler aracılığıyla açıklamaktadırlar (Giddens, 2012, s.517).

Bu bölümde feminizm ve feminist teoriden bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde sanayi devrimi döneminde dünyada kadın çalışanlar, ülkemizde sanayi devrimi dönemi ve cumhuriyet dönemlerinde kadın çalışanların durumu ve ülkemizde kadın istihdam oranlarından bahsedilmektedir.

1.3. KADIN ÇALIŞANLAR

Tarih boyunca kadınlar konusunda farklı fikirler ileri sürülmüş, kadınların çeşitli toplumsal, ekonomik, siyasal, sosyo-kültürel, ahlaki, genel, özel ve iş yaşamı sorunları ele alınmış, bu sorunlara çözüm üretmek için çeşitli yasalar çıkarılmıştır. Buna rağmen ülkemizde ve dünya ülkelerinde çözülmesi gereken çok sayıda kadın sorunu bulunmaktadır. Bu kapsamda sanayi devrimi döneminde dünyada kadın çalışanlar, sanayi devrimi ve cumhuriyet döneminde ülkemizde kadın çalışanların durumları ve ülkemizde kadın istihdam oranları genel olarak açıklanmaktadır.

1.3.1. Sanayi Devrimi Döneminde Dünyada Kadın Çalışanlar

Sanayinin gelişmesi ve fabrika işçiliği bu dönemde kadın emeğinin artmasıyla birlikte kadın için ciddi sağlık sorunlarına, solunum yolu hastalıklarına yol açmaktaydı. Uzun çalışma saatleri ve hamile kadın işçilerin doğum saatine kadar çalıştırılmaları işlerine son verileceği veya ücretlerin kesilmesi korkusu yaşamaları sorunlara neden olmaktaydı. Hamile kadınların zor şartlarda çalıştırılmaları doğan çocukların da sağlıksız olmalarına neden olmaktaydı. Sanayileşme ve makineleşme sonucu kadın ve çocukların fabrikalarda çalıştırılması, kadınların toplumsal üretimin etkin gücü olmasına yol açmıştır. (Marx ve diğerleri, 2000).

7 Haziran 1844 yılında İngiltere’de çıkarılan fabrika yasaları 10 Eylül 1844’te yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre yeni işçi grubu 18 yaş üstü kadınları kapsamına almaktadır. Çalışma süreleri 12 saatle sınırlandırılmakta gece çalışmaları yasaklanmaktadır. Yasamayla ilk kez yetişkinlerin çalışmaları doğrudan ve resmen denetlenmeye zorunlu görülmektedir. Çalışma saatleri ve dinlenme saatleri düzenlenecek ve disiplin sağlanacaktır. Bu durum sonucunda modern üretim tarzının doğal yasaları ortaya çıkmıştır (Marx ve diğerleri, 2000).

İlkel çağlarda aile yapılarında 1860’lı yıllara kadar aile sorunu söz konusu değildi. Aile tarihsel evrim geçirmemiş sayılmakta ve batıda tek eşli, doğuda çok

eşli evlilik biçimleri bilinmekteydi. Tarihin eski çağlarında soy ağacının babaya göre değil, anneye göre hesaplandığı yalnızca kadın bakımından soyun meşru kabul edildiği görülmektedir. Araştırmalara göre analık hukuku 1861 yılında başlamaktadır. İnsanlığın yaşadığı ilişkiler babalığı belirsiz duruma getirdiği için soy zinciri kadın soyu bakımından analık hukukuna göre hesaplanmaktaydı. Kahramanlık dönemlerinde ise analık hukuku ile yeni ortaya çıkan babalık hukuku arasında dramatik bir savaş bulunmaktadır. Varılan yargılar sonucunda babalık hukukunun analık hukukundan daha üstün olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Engels, 2003).

10 Aralık 1948 yılında İnsan Hakları Beyannamesi yayınlandıktan sonra kanun önünde kadın ve erkek vatandaşların yetenek ve becerilerine göre yüksek onurlara ve kamu görevlerine eşit olarak kabul edilebilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. Kadının iş kolunda çalışması sonucu aile zorunlu olarak bölünmektedir. Çocuğu ile yeterince ilgilenemeyen kadın ilk yaşlarında çocuğa gerekli sevgiyi yeterince verememekte zamanı olmayan bir anne olarak çocuğuna annelik yapamaz duruma gelmektedir. Evli çiftlerde çocukları da kapsayacak şekilde ev ekonomisinde kadınlara bırakılan ev yönetimi ve erkeğin ev dışında çalışması toplumsal zorunlu çalışma haline dönüştürülmüştür. Mal ve özel mülkiyette ve işletmelerde sermayenin gücünü sürdürdüğü yerlerde erkeğin üstünlüğü devam etmektedir (Marx ve diğerleri, 2000).

1.3.2. Sanayi Devrimi ve Cumhuriyet Dönemlerinde Türkiye’de Kadın Çalışanlar

İngiltere’de 18.yy-19.Yy başlarında bilimsel ilerlemeler ve teknolojik gelişmelerle buhar gücü ve makineleşmeyle oluşan sanayi devrimiyle yaşanan değişim ve dönüşümler tüm diğer ülke ve toplumları da etkilemiştir. Tarım toplumları sanayi toplumlarına dönüşmüş ve toplumsal norm ve alışkanlıklarda değişimler yaşanmıştır (Özdemir, 2007).

Sanayi devrimi sonrası istihdam tarımdan imalat ve hizmet sektörüne daha sonra ise nakliye ve ticaret sektörüne kaymıştır. Günümüzde ise, bilgi, Ar-ge,

ileri teknoloji, bankacılık, sağlık ve kamu yönetimi alanlarına yönelmiştir (Habermas, 2002). Bilgi çağına geçişle birlikte kadın çalışanların oranı da artmıştır (Erkek ve Karagöz, 2009). 1915 Balkan Savaşı sırasında erkek işgücünün savaşa katılımı sonucu kadınlar ucuz emek olarak, uzun çalışma saatleriyle erkek çalışanların yerine ikame edilmiştir (Erol, 2015; Özer ve Biçerli, 2003; Tokol, 2000; Koray, 1992; Mercanlıoğlu, 2009; Öneren ve diğerleri, 2014; Çolak, 2005). Türkiye’de kadının istihdama katılımı artmakla birlikte çalışma koşullarında olumlu etkisi olmamıştır (Önder, 2013).

Cumhuriyetin ilanıyla kadınların çalışma yaşamında aktif olarak yer almaları adına hızlı gelişmeler yaşanmış ve ekonomik, sosyal ve hukuksal statülerinde artış olmuştur. Dönemin 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, kadın çalışan oranı %25,58 olarak belirtilmiştir (Makal, 2010). Cumhuriyet sonrası günümüze kadar istihdam oranları yavaşlamıştır. 1998 yılı itibariyle erkek işgücüne katılım oranı %69,5 olurken, kadınlarda %27,9 olmuştur. 1960 yılında ise kadın istihdamı oranı %22 olarak gerçekleşmiştir (İlkkaracan,1998).

Cumhuriyetin ilanı sonrası gerçekleştirilen devrimlerle Türk kadınına önemli toplumsal haklar verilmiştir. 1936 yılında İş Kanunu çıkarılmış ve çalışma hayatında düzenlemeler yapılmıştır (Kırkpınar, 1998). 17 Şubat 1926’da Medeni Kanun kabul edilerek kadınlara tek eşlilik, kanuni, resmi evlilikler, mirasta kız erkek çocuk eşitliği gibi fırsatlar verilmiştir. 10 Aralık 1948’de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin yayınlanmasıyla kadının birey olarak insan hakları gündeme gelmiştir. 1985 yılında CEDAW/kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi imzalanarak kadın ve erkeğin her alanda korunması garanti altına alınmıştır (Çürük, 2009). 1923 yılını takip eden 10 yıl içinde kadınların vatandaşlık haklarını kazanmalarını sağlayan reformlar yapılarak toplumsal değişimler sağlanmıştır. 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kadın ve erkeğe eşit eğitim imkanı, 1926’da Medeni Kanun ile aile içi ve birey olarak kadına yeni haklar getirilmiştir. Siyasi haklar konusunda 1930 yılında yerel, 1934 yılında genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı çoğu Batı ülkesinden önce Türk kadınına kazandırılmıştır (KSGM, 2017).

1.3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Oranları

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının önemli göstergelerinden biri istihdama katılım oranlarıdır. İstihdama katılma kadın için özgüven sağlama, toplumsal saygınlığının artması ve aile içi konumunun iyileşmesi açısından önemli anlamlar taşımaktadır. Araştırmacılar ve yetkililer de kadınları toplumsal yaşamın politikadan eğitime kadar her alanında yüksek statüde görmek istediklerini belirtmektedir. Refah seviyesi yüksek İskandinav ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde kadınların ekonomik ve sosyal yaşama aktif bireyler olarak katılması için sürekli yeni politikalar hayata geçirilmektedir (İkiz, 2015).

Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması adına kadınların işgücüne katılımı önemli olmakla birlikte Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 1950’li yıllardan beri sürekli düşmektedir. 1950’lerin ikinci yarısında kadınların işgücüne katılım oranı %70’lerdeyken 2006 yılında oran %24,9’a düşmüştür. Bu durumun pek çok sebebi olmasına rağmen önemli sebeplerinden biri kadını niteliksel anlamda geliştirecek ve iş yaşamına girişini kolaylaştıracak sistemlerin olmamasıdır. Kırsal kesimden ve tarımsal faaliyetlerden uzaklaşan kadın nüfusu da bu duruma neden olmaktadır (KSGM, 2010; TÜSİAD, 2008).

TÜSİAD (2008) “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporuna göre kadınların istihdama katılımını engelleyen nedenler toplumsal cinsiyet temelli ev sorumlulukları ve bakım hizmetleri, eğitim alanında kadın-erkek eşitsizliği, ekonomide büyüme yaşanmasına rağmen işsizlik artışı ve kadın işgücü katılım oranının artmaması, kamu sektöründe daralma ve özelleştirme, teknolojik gelişimler, ücret eşitsizliği ve düşük ücretler şeklinde belirtilmektedir.

İstihdama katılan kadın olumlu ve olumsuz çift yönlü sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Olumlu değişimler arasında; kadının toplumsal yaşama aktif katılarak ekonomik ve sosyal yönden güçlenmesi, toplumsal statü kazanması, özgüven artışı yer almaktadır. Olumsuz sonuçlar ise; çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklar, ayrımcılık yaşanması, aile yaşamında karşılaşılan engeller olabilmektedir. Kadın-erkek çift gelirli aile yapılarının

artmasıyla birlikte kadın-erkek iş bölümü ve çocuk bakımı konusunda yeni anlayış ve politikaların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Koray, 2009).

TÜİK (2015) Ocak dönemi işgücü istatistiklerine göre, istihdam oranı %44,3 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin %19,4'u tarım, %21'i sanayi, %6,7'si inşaat ve %53,3'ü ise hizmetler sektöründe yer almaktadır. Aynı dönem için yapılan kıyaslamalara göre, erkeklerde işgücüne katılma oranı %70,5 kadınlarda ise %29,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3. TÜİK 2015-Ocak Dönemi İşgücü İstatistikleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	56 571	57 475	27 943	28 385	28 628	29 090
İşgücü	27 261	28 713	19 351	20 013	7 909	8 701
İstihdam	24 456	25 454	17 461	17 896	6 994	7 559
Tarım	4 787	4 842	2 701	2 710	2 085	2 133
Tarım dışı	19 669	20 612	14 760	15 186	4 909	5 426
İşsiz	2 805	3 259	1 889	2 117	915	1 142
İşgücüne dahil olmayanlar	29 310	28 761	8 592	8 372	20 719	20 389
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	48,2	50,0	69,3	70,5	27,6	29,9
İstihdam oranı	43,2	44,3	62,5	63,0	24,4	26,0
İşsizlik oranı	10,3	11,3	9,8	10,6	11,6	13,1
Tarım dışı işsizlik oranı	12,1	13,4	10,9	11,9	15,5	17,3
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	52,6	54,6	74,5	75,8	30,6	33,3
İstihdam oranı	47,1	48,3	67,1	67,6	27,0	28,8
İşsizlik oranı	10,5	11,6	9,9	10,8	11,8	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı	12,2	13,4	11,0	11,9	15,6	17,3
Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı	17,7	20,0	16,6	18,7	19,8	22,4

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, 2015 Ocak Dönemi Verileri

2. BÖLÜM

ANNELİK LİTERATÜRÜ

Tezin bu bölümünde annelik olgusu, yoğun annelik ideolojisi, annelik fenomenolojisi, uluslararası literatürde ampirik ve kavramsal annelik araştırmaları, çalışan annelik, çalışan annelerin deneyimledikleri zorluk ve sorunlar, çalışan annelerin yaşadığı ayrımcılık uygulamaları, aile dostu işyeri politikaları, çalışan annelerin mevzuattaki (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu) yasal hakları ve çalışan annelere tanınan geniş haklarla bilinen İskandinav ülkelerindeki yasal haklar incelenmektedir.

2.1. ANNELİK

2.1.1. Annelik Olgusu

Annelik farklı disiplinlerde geniş çapta ele alınan karmaşık bir kavram olmakta ve çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Annelik kavramı, sosyal etkileşimler ve ilişkilerle değişiklik gösterebilen dinamik bir yapıya sahip olarak tanımlanmaktadır (Glenn, 1994; Arendell, 2000, s.1193). Annelik deneyimi, getirdiği mutluluk ve kendini gerçekleştirme duygularıyla beraber artan işyükü ve ekonomik faktörler gibi sebeplerle stres, depresyon, kaygı ve toplumsal roller açısından kadına yüklenen baskı gibi negatif kavramlarla da ilişkilendirilmektedir (Arendell, 2000, s.1196). Annelik pozitif ve negatif çeşitli duygular içermesi ve zamanla kültürel değişiklik gösterebilen yapısıyla kapsamlı incelenmesi gereken bir olgu haline gelmiştir (Sevil-Ofllaç, 2015, s.341).

Annelik konusundaki temel referans çalışmalardan biri olan Arendell (2000) annelik yapma ve annelik kavramlarının teorileştirilmesine ve annelik uygulamalarının ampirik çalışmalarına yer vermektedir. Bu kapsamda

kavramsal gelişmeler feminist araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Feministler ırk, etnik köken gibi farklılıklara dikkat çekmektedir. Yoğun annelik ideolojisinin kavramlaştırılması ve annelik pratikleri/faaliyetleri literatürde yer alan önemli katkılar olmaktadır. Hays'e (1996) göre yoğun annelik; tamamen çocuk odaklı, özel, duygusallık gerektiren ve zaman alıcı bir kavramı ifade etmektedir. Bu ideoloji kapsamında anne kendini çocuğuna adamakta, kendi istek ve ihtiyaçlarını ikinci plana atarak iyi anne konumunda olmaktadır (Beets ve diğerleri, 1997).

Annelik kelime olarak 19. Yüzyıl ortalarında anneyi karakterize eden davranışların somut biçimde ortaya çıkmasıyla kullanılmaya başlanmıştır (Seçer, 2010, s.15). Muter-Şengül'ün (2015, s.302) de belirttiği gibi bir çocuğun hayatını şekillendiren en önemli kişi şüphesiz ki doğumdan itibaren onun hep yanında olan annesidir. Anne hem çocuğun temel ihtiyaçlarının giderilerek hayatta kalmasında hem de kişiliğinin, sosyal ilişki ve rollerinin şekillenmesinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu açıdan anne olmak son derece kutsal ve önemli olmaktadır. Anne olmak “bir çocuğun dünyaya gelmesinden, ihtiyaçlarının karşılanmasından ve bakımından birincil derece sorumlu olan” ve “çocuğu duygusal, entelektüel ve sosyal açıdan yaşama hazırlayan” bir rol olmaktadır (Ridgeway ve Correll, 2004; McMahon, 2004; Sürgevil-Dalkılıç, 2015, s.409). Ebeveynlerden her ikisi de çocuğun bilişsel, duygusal ve kişilik gelişiminden sorumlu olmasına rağmen sorumluluk çoğunlukla annelere yüklenmektedir (Holden ve Edwards, 1989).

Annelik, annelik yapma eyleminin deneyimlendiği bağlamda açıklanmaktadır. Sosyo-kültürel ve tarihsel açıdan uygulama ve idealler değişse de temel görev aynı kalmaktadır. Bu görev çocuk yetiştirme işini mantıksal ve ilişkisel biçimde yerine getirmektir (Arendell, 2000, s.1192). Ruddick (1989) anneliğin koruma, besleme, eğitim gibi konuları kapsayan bir tür iş olduğunu belirtmekte ve annelik eyleminin özel bir bilinç modu geliştirdiğini belirtmektedir (Jeremiah, 2006). Dedeoğlu'na (2010, s.3) göre annelik, toplumsal cinsiyete dayalı olarak inşa edilmektedir. Çocuk doğurmanın kadının biyolojik doğasından gelen doğal bir içgüdü olduğu ve doğum yapan birey olarak kadınların annelikle ilgili tüm işleri

üstlenmesi ayrıca birincil sorumluluğunu anneliğe vermesi gerektiği ifade edilmektedir. Annelik biyolojik gerçek olarak doğurmak, beslemek, büyütme faaliyetlerinden öte derin ve karmaşık bir olgu olmaktadır. Anneler çocuklarının gelecekteki kimliklerinin, kültürel değer ve eğilimlerinin oluşmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Rol model olmanın yanısıra sosyal baskı kaynağı ve kişisel destek olarak da rol oynayabilmektedir.

Jones (1994) geleneksel aile yapılarında annenin rolünden daha saygıdeğer bir rol olmadığını belirtmektedir. Bu rol tarihsel ve kültürel bağlamda çeşitli derecede önemli olabilmektedir. Bir İslam ülkesi olarak Türkiye’de çok yaygın atasözü “Cennet annelerin ayakları altındadır” şeklinde ifade edilmektedir. Çocuk doğurma aslında biyolojik bir gerçekken, anne olmak genellikle çocuğun beslenmesi, bakılması ve büyütülmesiyle ilgili belli işlevlerle ilgili olmaktadır. “Annelik yapmak” çok yönlü ve karmaşık yapısıyla esas ve en yüksek fedakarlık, sevgi, şefkat, ilgi ve önemle idealize edilmektedir. Modernleşme döneminde annenin birincil görevi fedakar şekilde çocuk besleme ve büyütme olarak düşünülmektedir. Annelik, annelik eylemini gerçekleştirmek demektir ve annelik yapma deneyimiyle ilişkilendirilmektedir (Dedeoğlu, 2010).

Feminist araştırmacı, Nancy Chodorow (1978) *“The Reproduction of Mothering/Anneliğin Yeniden Üretimi”* kitabında annelik rolüne ilişkin kuramsal açıklamasında kadının toplumda anne olarak oynadığı karmaşık rolün analizinde psikoanalitik çerçeveyi kullanmaktadır. Nancy Chodorow (1978) annelik kuramında anneliğin biyolojik kökenli olmadığını savunmaktadır. Chodorow’un görüşünde anne olarak kadınlar sosyal yeniden üretim alanında önemli aktörler olmaktadır. Kadınları anne olmaya yönelten öncelikli unsur psiko-sosyal faktörler olmaktadır. Bu görüşte erkeğin kadını anneliğe zorlaması veya kadından çocuk bakımını beklemesi temel neden olmamakta, kadının kendini anne olarak görme duygusu oluşmadıkça annelik gerçekleşmemektedir. Chodorow’a göre, kız ve erkek çocuğun cinsiyet kimlik gelişimi bebeklik döneminde anneye yaşanan farklı sosyo-ilişkisel deneyimlerin sonucunda gerçekleşmektedir. Kız ve erkek çocuklarının yaşadıkları farklı ilişkisel deneyimler ve farklı benlik duygularına sahip olmaları kadın ve erkek

özelliklerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu durum ise kadınları annelik ve çocuk bakımına yönlentmektedir (Erdoğan, 2008).

Annelik sosyologlar tarafından anne olmakla ilişki olan sosyal beklentiler, tecrübeler ve yapıları işaret etmek için kullanılmaktadır (Walzer, 2007; Aktaran: Seçer, 2015, s.33). Günümüzde ise annelik genelde kadının gelişim sürecinde üstlendiği belirgin bir görev veya gelişimde önemli bir aşama ve kimliğiyle ilişkili olurken (Phoenix ve Woollett, 1991) aynı zamanda kendine bağımlı bir çocuğun bakımından birincil derece sorumlu olan belirli bir rol pozisyonu olarak da değerlendirilebilmektedir (Ridgeway ve Correll, 2004). Birey anne olmakla birlikte daha sorumluluk sahibi davranışlar sergileyerek yetişkinlik düzeyine ulaşmakta ve bireyin statüsü yükselmektedir (Bailey, 1999).

Annelikle ilgili sosyolojik araştırmalar üç temel teorik yaklaşımdan birini esas almaktadır (Uta Garey, 2009; Mayatürk-Akyol, 2015, s.15):

- **Özcülük Yaklaşımı:** Anneliği evrensel, sabit ve değişmez doğası olan biyolojiyle ilişkili ve kadının temel yapısına ait bir parça olarak görmektedir. Bu yaklaşımda annelik genellikle varsayılan doğal yapısıyla değerlendirilmekte, besleme ve bakım gibi kadınlara özgü değerlerin kaynağı olarak ifade edilmektedir.
- **Sosyal Yapısalcı Yaklaşım:** Anneliği toplumun sosyal ve ekonomik yapılanmanın bir ürünü olarak görmektedir. Bu yaklaşımda annelik belli bir toplumdaki organizasyon olarak mevcut sosyoekonomik sistemlerin ayrıcalık veya eşitsizlik örneklerinin sürdürülmesiyle ilişkili araçlarla analiz edilmektedir.
- **Sosyal İnşaatçı Yaklaşım:** Anneliği, kadınların temel bir özelliği veya sosyal yapının ikincil bir ürünü olarak değil, belli bir toplumun ya da kültürün üyeleri tarafından inşa edilmiş sosyal bir kurgu olarak görmektedir. Bu yaklaşımda, anneliğin her yerde aynı olmadığı bilinmekte ve anneliğe ilişkin tanım, beklenti ve normlar değişmektedir. Bu kapsamda tez araştırmasında sosyal inşaatçı yaklaşımla annelik incelenmektedir.

Stuart (2011, s.417) anneliği psikanalitik açıdan ele almaktadır. Bu açıdan annelik kadının kendi parçası olan bir varlığı dünyaya getirmesinin yanında dünyayı deneyimlediği ikinci bir şans olarak düşünülmektedir. Annelik fedakarlıkla ilişkilendirilmekte ve gelir, zaman ve enerji gibi kişisel kaynakların çocuk bakımına harcanmasını gerektirmektedir. Doğum evrensel, genel bir olgu olmasına rağmen annelik konusunda kararsızlık yaşanabilmektedir. Walker (1995) ise anneliği birbiriyle ilişkili 3 boyutlu olarak incelemektedir. Bu boyutlar; 1. annelik yapma işi-annelik pratiği (tecrübe ve faaliyetleri), 2. annelik söylemi (ideolojisi)-iyi anne olma konusunda toplumsal normlar, değerler ve idealler ve 3. sosyal bir kimlik olarak annelik şeklinde belirtilmektedir. Yelsalı-Parmaksız'a (2012, s.125) göre annelik, ataerkil toplumsal yapıda, belli bir sosyal çevrede iyi anne olmaya yönelik idealize edilmiş kavramları barındırarak toplumda neyin yapılması ve neyin yapılmaması gerektiğini belirleyen bir kurum olarak ifade edilmektedir.

Annelik tüm kadınlar tarafından farklı duygularla ifade edilen bir olgu olmaktadır. Her kadın kendine özgü duygular yaşamaktadır. Bu duygular her zaman olumlu veya her zaman olumsuz şekilde genellenememektedir. Annelerin bir kısmı çocuk sahibi olmayı mutluluk, heyecan, neşe, hayata bağlılık olarak olumlu duygularla ifade ederken, kimi anne ise annelik sonrası yaşadığı anksiyete, kızgınlık, üzüntü gibi olumsuz duygularla nitelendirmektedir (Hoffenaar ve diğerleri, 2010; Wilkinson, 1999; Graham ve diğerleri, 2002; Porter ve Hsu, 2003; Thorp ve diğerleri, 2004; Arslan ve diğerleri, 2006; Sayıl ve diğerleri, 2006). Annelerin duygu durumları, anneliklerine yükledikleri anlamlar ve ihtiyaçları anlaşılabilirse, yaşamın farklı alanlarında daha sağlıklı ilişkilerin kurulması mümkün olabilecektir. Bu ilişkiler aile yaşamı, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşamın bütün alanlarında etkisini gösterebilecektir (Sürgevil-Dalkılıç, 2015, s.410).

Anne olan kadın bir yandan ilk kez deneyimleyeceği ebeveynlik rolünü inşa etmeye çalışırken diğer yandan kendine muhtaç durumda olan bebeğin bakımıyla ilgilenmektedir. Annelik kadının yaşamındaki önemli dönüm noktalarından biridir. Üreme içgüdüğü veya kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile bir

bebeğin dünyaya gelişine aracı olan kadın anneliği geçiş sürecinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik değişimler yaşayarak annelik rolüne hazırlanmaya başlamaktadır (Çelik, 2015, s.315).

Annelik, hamilelik dönemiyle başlayıp ömür boyu devam etmektedir. Aile yaşam döngüsü içinde eşlerin çocuk sahibi olma kararıyla hamilelik oluşmakta ve kadında annelik kimlik gelişimi olarak nitelendirilen “annelik davranışlarını öğrenme süreci” başlamaktadır. Bu süreçte kadın ebeveynlik rolüne uyum sağlayabilmek, bebeğini kabullenmek, bebeğe ve kendine bakabilmek için gerekli bilgi ve becerileri yoğun bir psikolojik, sosyal ve fizyolojik çalışma ile kazanmaktadır (Özkan ve Polat, 2011, s.36). Annelikle birlikte kadının kişisel kaygıları değişerek “her şeyi istiyorum” söylemi yerine “ona her şeyi sunmalıyım” söylemine geçmektedir (Badinter, 2011). Böylelikle kadının hayatının odağı büyük oranda kendisinden bebeğine kaymaktadır (Çelik, 2015).

Evlilik ve annelik kadınlığın merkezinde yer almaktadır. Kadının anne olması doğal biyolojik güçlerin sonucunda oluşmaktadır. Annelik kadınlık kimlik inşasında bir kaynak oluşturmakla birlikte aynı zamanda olumlu anlamda sosyal ödüller sunmaktadır (Stoppard, 2000; Choi ve diğerleri, 2005, s.169).

Annelik kimliği sosyal roller kapsamında, kadın kimliği ise sosyodemografik karakterler olarak ele alınabilmektedir (Mayatürk-Akyol, 2015, s.5). Annelik kimliği bireysel olanla toplumsal olanın kesişme noktasında bulunmaktadır. Bu nedenle hem bireysel deneyimleri hem de toplumsal unsurları içermektedir. Ülkemizde tanzimatla devam eden modernleşme sürecinde aile ve toplum içinde yaşanan değişim ve dönüşümler aydın kişiler tarafından dile getirilmiş ve kadınlardan iyi eş olmalarının yanı sıra iyi anne olmaları da beklenmiştir. Modern aile yapılarında çocukla ilgilenmesi gereken şefkat özelliğinin ön plana çıkarıldığı kadın olmaktadır. Modernleşme, kadınlara kutsal ve önemli bir görev olan toplumun geleceğinin simgesi çocukları iyi şekilde yetiştirme görevini vermektedir (Karaca, 2012, s.2).

Feminist yazar Ann Oakley 1974 yılı “*Women’s Work/Kadınların İşleri*” eserinde “tüm kadınlar anne olmalı, tüm annelerin çocuklarına ihtiyacı vardır, tüm

çocukların annelerine ihtiyacı vardır” şeklinde üç varsayım üstüne kurulu “biyolojik annelik miti” ne sistematik olarak karşı çıkarak şu açıklamalarda bulunmaktadır: 1. Kadınların anne olma ihtiyacı toplumsallaşma sürecinde-anne kızına toplumun beklentisini öğretirken- suni olarak aşılansaktadır, kadının varlığının temel ve doğal bir parçası değildir. 2. Annelerin çocuklarına ihtiyaç duyduğu inancı, tatmin edilmediğinde kadını bunaltacak bir annelik içgüdüsünün varlığına ilişkin bir yanıltmaca üstüne kuruludur. Oakley’e göre, kadınlar içgüdüsel olarak çocuklarına yakınlık hissetmemektedir. Kişi doğuştan anne olmamakta ve sonradan anne yapılmaktadır. 3. Biyolojik annelik miti en belirgin şekliyle çocukların annelerine ihtiyaç duyduğu varsayımında ortaya çıkmaktadır. Bu varsayımın kendisi hatalı bir çıkarım üstüne kurulu olmaktadır. Bu kapsamda, çocuklara sosyal anneler tarafından biyolojik anne kadar etkin şekilde bakılabilmektedir. Babalar da anneler gibi çocuklarına bakabilir. Bakıcı olarak anne-baba arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Çocuklara birebir annelik ihtiyacı olmadan da kolektif annelik yoluyla bakılabilir (Jenainati ve Groves, 2014, s.120).

Annelik kadınlığın temel unsuru olarak kabul edilmesinin yanı sıra kültürel anlamda çocuksuz kadınların eksik veya başarısız kabul edilmesi şeklinde bir eğilim bulunmaktadır. Kadınların sahip olduğu doğurganlık özellikleri ve annelik faaliyetleri cinsiyetin sosyal olarak yeniden üretilmesine ve kadının ikincil konumda kalmasına neden olmaktadır. Feminist araştırmacıların da belirttiği şekliyle annelik ve babalık asimetrik kavramlar olmakta ve çocuğa annelik yapmak babalık yapmaktan çok farklı olmaktadır (Uta Garey, 2009). Bu kapsamda annelik toplumsal cinsiyete dayalı farklılaşma yaratarak ailede ve çalışma yaşamında hiyerarşiye neden olan sosyal bir kurum niteliği kazanabilmektedir (Walzer, 2007). Annelik kadının hayatını temelinden değiştiren bir dönüşüm süreci olabilmektedir. Bu keyifli ama zorlu süreç değişen rutinleri, yeni sorumlulukları, yeni öncelikleri, yeni tecrübeleri ve yeni kaygıları da beraberinde getirmektedir. Kadınlar, annelik kimlikleriyle doğum sonrası alışık oldukları iş dünyası ve annelikleri arasında sıkışmış ve baskı altında hissedebilmektedir. “İyi anne olma çabası” ile kendi hayat/sosyal statü/iş

beklenti ve istekleri, kişisel tatminleri arasında denge kurmaya çalışmak zorlayıcı bir süreç olabilmektedir (Seçkin-Halaç, 2015, s.249).

Literatürde annelik konusunda yer alan diğer bir kavram mükemmel annelik/yeni annecilik kavramıdır. Douglas ve Michales'e (2004, s.364) göre yeni annecilik (*new momism*), medya tarafından sunulan görünürde anneliği yüceltmesine rağmen gerçekte erişilmesi mümkün olmayan mükemmellik standartlarını ifade eden idealler, normlar ve uygulamalar olmaktadır. Yeni annecilik akımının temelinde aşırı-yoğun ebeveynlik bulunmakta kadının hayatının merkezine çocuğunu yerleştirerek kendini ikinci plana atması ve herşeye yetmeye çalışan bir anneyi idealize etmektedir. Bu akım, anne olmadan kadının tam olamayacağını vurgulamakta, kadını erişilmesi imkansız mükemmel annelik standartlarıyla karşılaştırmakta ve kadın bu standartlar karşısında kendini yetersiz hissetmektedir. Bu kapsamda kadın medya aracılığıyla iletilen mesajlarla sürekli anneliğini sorgulamakta ve daha duyarlı, ilgili ve iyi bir anne olabilmek adına kendi ve diğer annelerle rekabet halinde olduğu literatürde annelik savaşları olarak isimlendirilen bir durum yaşamaktadır. Annelik savaşları (*mommy wars*) ise, 1990 yılında Darnton tarafından geliştirilen "anne anneye karşı" makalesiyle ortaya atılmış bir kavramdır. Annelik savaşları çalışan ve çalışmayan anneler arasındaki mücadeleyi ifade etmektedir (Çelik, 2015, s.333). Annelik savaşları sadece çalışma yaşamında yer alan ve evde olan anneler arasında değil anne olan ve olmayanlar arasında da var olabilmektedir (Sevil-Oflaç, 2015, s.346).

Mercer (2004) annelik rolü kuramına göre, annelik kimliğinin kazanılmasında ilk aşamanın bağıllık ve hazırlık dönemi olan gebelik süreci olduğu belirtilmektedir. Annelik rolü üstlenme, anneyi bebeğe bağlayan, zaman içinde oluşan etkileşimsel ve gelişimsel bir süreç olmaktadır. Bu süreçte aileden ve çevreden sağlanan destek, annenin rolüne uyumunu kolaylaştırmaktadır (Köse ve diğerleri, 2013, s.240).

Anne bebeğinin 0-2 yaş döneminde ebeveynliği öğrenmekte ve uygulayarak gelişme evresini yaşamaktadır. Bebek için bu dönem, fizyolojik ve zihinsel gelişim yaşayarak ihtiyaçlarının karşılanmasını gerektiren dönem olmaktadır. Bu

aşamada, anne-bebek uyumu ve “güvenli bağlanma” başarılması istenen bir olgu olmaktadır (Çelik, 2015, s.327). Güvenli bağlanma, 1944 yılında John Bowlby tarafından geliştirilen “bağlanma kuramı” ile ilişkili bir kavram olmaktadır. Bağlanma kuramının temelinde annenin bebeğine dış dünyayı inceleyebileceği ve gerektiğinde emniyet duyguları içinde geri dönüşler yapabileceği güvenilir bir ortam oluşturması yer almaktadır (Tüzün ve Sayar, 2006, s.25). Troll ve Smith’e (1976) göre ebeveyn-çocuk arasındaki bağ hiçbir zaman kopmamakta, çocuk 2 yaşına gelse de, oedipal dönemde de, ergenlik ve erişkinlikte de hatta ölüm bile bu bağı koparmamakta, annenin görünmez gücü her zaman varlığını devam ettirmektedir (Muter-Şengül, 2015, s.303). Yavuzer (2013) anne-çocuk ilişkisindeki yaygın anne tutumlarını, olumlu ve olumsuz tutumlar olarak yedi sınıfa ayırmaktadır. Olumlu tutumlar; duyarlı, ulaşılabilir, kabul eden anne, destekleyen, demokrat, işbirlikçi anne şeklindedir. Olumsuz tutumlar ise; baskıcı, otoriter anne, mükemmeliyetçi anne, aşırı koruyucu anne şeklinde yer almaktadır (Çelik, 2015, s.331).

2.1.2. Yoğun Annelik İdeolojisi

Annelik literatüründe yoğun annelik ideolojisi hakimdir. Hays’a (1996) göre yoğun annelik; tamamen çocuk odaklı, özel, duygusallık gerektiren ve zaman alıcı bir kavramı ifade etmektedir. Bu ideoloji kapsamında anne kendini çocuğuna adamakta, kendi istek ve ihtiyaçlarını ikinci plana atarak iyi anne konumunda olmaktadır. Yoğun annelik ideolojisinde annelerin çocuk büyütme konusunda babalara kıyasla daha çok zaman, para, fiziksel ve duygusal enerji harcaması gerektiği vurgulanmaktadır (Beets ve diğerleri, 1997). Yoğun annelik ideolojisi daha az geleneksel olma yolunda değişim kaydetse de hala kadınların ev dışında daha az çalışıp, evde daha yoğun annelik yapmaları beklenmektedir (Pas ve diğerleri, 2011, s.490). Yoğun annelik ideolojisi geleneksel cinsiyete dayalı işbölümünü varsaymakta ve kuvvetlendirmektedir. Yoğun annelik ideolojisiyle ilgili 2 yaklaşım bulunmaktadır: ilki evrensel yaklaşım (annelik pratikleri/faaliyetleri) diğeri ise tikelci (partikülarist) yaklaşımdır (Arendell, 2000, s.1194).

Evrensel yaklaşım, annelik uygulama ve pratiklerine/faaliyetlerine dayanmaktadır. Annelerin yaptıklarına odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda annelik, “bireyler ve kültürlerarası şekillenen eylemler bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Ruddick, 1994; Phoenix ve diğerleri, 1991; Arendell, 2000). Bu yaklaşımda annelik, bireyler ve kültürlerarası şekillenen eylemler bütünü olarak ifade edilmektedir (Ruddick, 1994; Phoenix ve diğerleri, 1991; Arendell, 2000). Bu yaklaşıma göre, annelik pratikleri/faaliyetleri çocuk beslemek, büyütmek, korumak ve eğitmek gibi işler olmaktadır. Annelik bireysel olarak anne olma etkileşim süreci sayesinde öğrenilmektedir (Barnard ve Martell, 1995). Annelik faaliyetleri kadının aile, bireysellik ve çocuk doğası hakkındaki inançlarından etkilenmektedir (Ribbens, 1994). Annelik pratikleri/faaliyetleri beceri kadar yakın ilişkiler de gerektirmektedir. Çocukla kurulan dinamik etkileşimler aracılığıyla anneler derin anlamlı bağlar kurmakta ve ilişkiler geliştirebilmektedir (Oberman ve Josselson, 1996).

Bu yaklaşımda Ruddick’e (1994) göre anneler; hissettikleriyle değil, yaptıkları ve yapmaya çalıştıkları uygulamalarla ifade edilmektedir. Annelik pratikleri/faaliyetleri beceri kadar çocukla yakın ilişki kurmayı da gerektirmektedir. Evrensel yaklaşıma göre, anne-çocuk arasındaki dinamik ilişkiler aracılığıyla anneler şekillenmekte, etkili ilişkiler kurulmakta ve derin anlama sahip bağlar kurulmaktadır. Anneliğe özgü pratikler/faaliyetler ise; çocuk bakımı, koruması, eğitimi gibi uygulamaları içermektedir (Ribbens, 1994; Ladd-Taylor, 1994; Leonard, 1996; Arendell, 2000). Bu yaklaşımda annenin ebeveynlik rollerini çocuğun doğası, çocukla yaşanan deneyimler ve kültürel inançlar etkileyerek şekillendirmektedir (Lightfoot ve Valsiner, 1992; Arendell, 2000).

Diğer annelik ideolojisi yaklaşımı tikelci yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre annelik, kadın ve çocukları arasındaki evrensel ilişkiler değil, tek, özel ve ekonomik koşullardan ayrı düşünülmesi gereken temel bir faaliyet olmaktadır (Collins, 1991, 1994; Coontz, 1997; Arendell, 2000). Annenin çocuğa karşı sorumlulukları çeşitlidir. Sadece beslemek, korumak, sosyalle etmek değil, tüm ihtiyaçlarını karşılamak ve ilgi göstermektir (Scheper-Hughes, 1992; Arendell,

2000). Bu teoriye göre annelik sadece bireysel olarak çocuk adına değil, geniş bir sosyal grup adına yapılan bir iş olmaktadır (Stack ve Burton, 1993). Annenin çocuğun mevcut ve gelecekteki kişilik gelişimi ve tutarlılığının kaynağı olduğu görüşü evrenseldir (Ambert, 1994).

Baskın kültürel annelik ideolojisine göre, çocuk bakımından birincil derecede anne sorumlu olmaktadır ve çocuğu sadece annesinin büyütüp yetiştirmesi gerektiği belirtilmektedir. Ancak gerçekte yaşanan durum farklı olmaktadır. Çalışan bir anne için çocuk bakım sorumluluğunu bakıcı, eş, aile ya da akraba ile paylaşmak kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle baskın kültürel ideolojiler ve politik kararlar çalışan annelerin gerçeğini yansıtmamaktadır. Anneler çocuk bakım ve yetiştirme işini sosyal bir faaliyet olarak gerçekleştirmektedir (Uttal, 1996, s.310).

Batı toplumlarının iyi anne idealinde annenin her zaman çocuğun ulaşılabilir olarak yanında olması ve çocuğun ihtiyaçlarını kendi pahasına bile olsa karşılaması gerekmektedir. Bunu annenin doğal olarak, istekli şekilde ve büyük ölçüde kendi başına yapması beklenmektedir (Lupton ve Schmied, 2002; Newman, 2009; Read ve diğerleri, 2012, s.13).

Hays (2011) nitel çalışması çalışan annelerin çocuklarının ihtiyaçlarını karşılasalar da ev dışında çalışma konusunda duygu karmaşası yaşadıklarını göstermektedir. Anneler yaşadıkları karmaşayı çözmek için yoğun annelik ideolojisi mantığıyla hareket ederek çocukları için en iyiyi yapmakla ilgilendiklerini belirtmektedir. Yoğun annelik yapma konusunda güçlü bir istek duyulmaktadır. Çalışan anneler çocuklarıyla kaliteli zaman geçirmeye özen gösterdiklerini en iyi kreşleri bulduklarını ve yoğun annelik yapma ideolojilerinin temel ilkelerine bağlı kaldıklarını vurgulamaktadır.

2.1.3. Annelik Fenomenolojisi

Annelik kadınlara hem güç vermekte hem de sorumluluk getirmektedir (Oberman ve Josselson, 1996). Annelik bireylere kişilik gelişimi ve eğlence

getirirken aynı zamanda stres, endişe ve depresyona sebep olabilmektedir (Ross, 1995). Çocuk büyütmek kişisel gelişim sağlamanın yanı sıra artan iş yükü sonucu ekonomik stres getirebilmektedir. Dönüşüm hissi, özgürlükle birlikte baskı, bağlılık, ikincil konuma itme hisleri uyandırabilmektedir (Marshall ve diğerleri, 1998; Roxburgh, 1997; Arendell, 2000, s.1196).

Annelik çoklu ve değişken anlamlar taşımaktadır (Josselson, 1996; McMahon, 1995). Annelik kimliği, annelikle ilgili diğer statü ve mesleklerden daha güçlü olmaktadır (Rogers ve White, 1998). Çocuk sahibi olan kadınlar çocuksuz kadınlara kıyasla anne olmanın yaşamlarına anlam kattığı belirtmektedir (Ross ve Van Willigen, 1996; Arendell, 2000, s.1196).

Bu bölümde annelik olgusu, yoğun annelik ideolojisi ve annelik fenomenolojisinden bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde çalışan annelik, çalışan annelerin yaşadıkları zorluk ve sorunlar, çalışan annelerin deneyimlediği ayrımcılık uygulamaları, aile dostu işyeri politikalarından bahsedilmektedir.

2.2. ÇALIŞAN ANNELER

2.2.1. Çalışan Annelik

Kadının istihdama katılımında yaşanan artışla birlikte rekabetçi iş yaşamının gerekli niteliklerini taşıması beklenmektedir. Bu süreçte yoğun annelik ideolojisine alternatif olarak çalışan annelik, 1970'li yılların sonu, 1980'lerin başında ideolojik anlamda popüler olmaya başlamış ve feminist ideal olarak değerlendirilmiş ve çeşitli zorluklarla karşılaşılmasına rağmen ev dışında haftalık 40 saat veya daha fazla çalışan kariyer odaklı (avukat, doktor, CEO/icra başkanı gibi) bir kadın imajı uyandıran anneyi ifade etmektedir (Dillaway ve Pare, 2008, s.444). Bu kapsamda çalışan annelik hamilelik süreciyle başlayarak, doğum ve süt izinleri, bebek bakımı, çocuğun okul dönemi ihtiyaçlarının karşılanması süreciyle devam eden zor, zaman alıcı ve emek gerektiren temel sorumlulukları kapsamaktadır (Schwartz, 1989).

Çalışan anne hem toplumsal açıdan hem de iş dünyası bakış açısından annelikten ve istihdam ilişkisinden sapmış bir kimlik olarak nitelendirilen sosyal tanımlamalar tarafından iki yönlü olarak damgalanmaktadır. Çalışan annelik ile ilgili değerlendirmelerde “iyi anne” stereotipi baskın bir karakter taşımaktadır. Toplumun çalışan anneye bakışında çok yönlü olumsuz bir tavır ortaya çıkmaktadır (Lewis, 1997; Correll ve diğerleri, 2007).

İş dünyasında ise çalışan annelere yönelik “ideal çalışan” profili ile karşılaştırılan bir görüş hakim olmaktadır. İş dünyasının erkek egemen çalışma koşullarında “ideal çalışan”; tam zamanlı çalışan, eğitim sürecini tamamladıktan sonra emekliliğine kadar kariyerini ara vermeden devam ettiren ve aile sorumluluklarının işi ile çatışmasına izin vermeyen kişi olarak tanımlanmaktadır. Çalışan anne ise en azından doğum sonrasında çalışmaya kısa süre de olsa ara vermeleri ve kimi zaman aile yaşamlarının iş yaşamının önüne geçmesini engelleyememeleri dolayısıyla bu ideal çalışan profiline tam olarak uymamaktadır. Ayrıca, çalışan kadın anneliğin sosyal beklentilerini sürekli ve tam zamanlı çalışma koşullarını azaltarak karşılamaya çalışırken de işe bağlılık duymaması ve üretkenlikte düşüşler yaşadığı gerekçesiyle suçlanmaktadır (Lewis, 1997; Correll ve diğerleri, 2007). Crowley (2013) nitel araştırma görüşmeleriyle çalışan kadınların anne statüleriyle ideal performans standartlarına sahip çalışanlar olarak görülmedikleri için anne olmayan çalışanlar kadar yetenekli bulunmadıklarını ve bu nedenle ayrımcılık uygulamalarına maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Annelik ve çalışan kadın kimlikleri arasındaki ilişkide önemli bir konu bulunmaktadır. Ev içinde annelerden aile üyelerinin bakımını ve aile yaşamının koordinasyonunu sağlamaya yönelik sınırsız zaman, enerji ve duygusal kapasite beklenmektedir. Bununla birlikte annelerin ev dışında ücretli bir işte çalışması sonucu ortaya çıkan çalışan anne kimliğinde kadının istihdam statüsünün temel annelik kimliğini değiştirdiği görülmektedir (Kelly, 2005). Kadınların annelik kimlikleriyle birlikte eş, çalışan, öğrenci, Hristiyan, siyahi gibi çeşitli sosyal kimlikleri bulunmakta ve her bir kimliğin kendine ait ideoloji ve faaliyetleri bulunmaktadır. Bu kimlikler annelik sosyal kimliğini

şekillendirebilmekte ve etkileşim halinde bulunarak annelikle ilgili beklenti, tutum ve davranışları kısıtlayabilecek potansiyele sahip olabilmektedir. Bunlar arasında çalışan kimliği ve annelik kimliğinin birlikte olmasının diğerlerine göre daha zor olduğu belirtilmektedir (Walker, 1995, s.426).

Annelik ve çalışma yaşamı etkileşimi önemli bir alanı oluşturmaktadır. Çalışma yaşamı annelikle birleştğinde anne için yeni bir sosyal kimlik ortaya çıkmaktadır. Çalışan annelikle ilgili farklı toplumlarda ve toplumun farklı kesimlerinde olumlu-olumsuz çok sayıda tutum, davranış ve görüş yer almaktadır. Çalışan annelerin sayısı günümüzde artmakla birlikte halen kimi kesimlerde annenin çalışması sadece maddi zorunluluk varsa onay görebilmektedir. Geleneksel annelik rolleriyle, modern kadının çalışan rolleri arasında yaşanan rol çatışmaları arasında kalan kadın hem toplumun yoğun annelik ideolojisine uyum sağlamaya çalışmakta hem de erkeklere göre düzenlenmiş çalışma yaşamının gerekliliklerini yerine getirmeye çalışmaktadır (Seçer, 2010; Sürgevil-Dalkılıç, 2015, s.409).

“Çalışan anne” kadın için istihdam edilme ve ebeveyn olma arasındaki ilişkiyi içeren kavramsal bir kategori oluşturmaktadır. Ancak anne olmak ve istihdam edilmek birbirine zıt olarak görüldüğü için çalışan anne karmaşık bir kavramsal kategori niteliği taşımakta ve toplumsal cinsiyete dayalı asimetrik bir kategori olmaktadır. Çalışan anne kavramının zorluğu kültürel olarak zıt simgeler olan iki kelimeyi-çalışan/anne, aile geçindiren kişi/ev hanımı, kamu/özel-bir araya getirmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışan kadından çalışan anneliğe geçişte asıl değişim anne olmaktır yani temel kimlik annelik kimliğidir. Dolayısıyla işyerine uyum sağlaması gereken kişi de anne olmaktadır. Çalışan annelerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırmaları çalışan kişiliklerinin değil annelik kişiliklerinin eylemi olarak açıklanmaktadır. Bu açıdan annelik bir kimlik olurken, çalışmak bir eylem olmaktadır. Anne “olunan”, çalışma “yapılan” şeyler olmaktadır (Uta Garey, 1999; Aktaran: Seçer, 2015, s.37).

Çalışan anneler işyerinde çok çeşitli sorun ve zorluklar yaşamaktadır. Nüfusun çoğunluğu tarafından anne ve babalık yapmak kadın ve erkek tarafından eşit olarak sorgulanmaksızın kabul edildiği sürece çalışan kadınların karşılaştıkları

sorunlar devam edecektir. Kadınların erkeklere nazaran çalışma yaşamı fırsatları açısından dezavantajlı durumları yaşamın bir olgusu olarak devam edecektir. Kadınlar hem ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak istemekte ve buna ihtiyaç duymakta hem de çocuklarına annelik yapmak istemektedir. Erkeklerin tutumlarını değiştirmek zor olacağı için çalışan annelere yönelik daha çok esneklik gibi pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen uygulamalarla sorunlara çözüm üretilebilecektir (Giddens, 2012, s.258).

Kadınların anne ve çalışan rolleri özellikle makro yapısal bağlamda oluşmaktadır. Anne ve çalışan rolleri dünyanın pek çok yerinde kadınların çoğu için önemli sosyal rol kimlik seçenekleri olmaktadır. Bu rollerin anlamı ve karşılıklı ilişkisi sosyal ve kültürel bağlamda çeşitlenmekte ve toplumsal ve ailesel olarak farklılaşmaktadır. Çalışan annelerin ahlaki ve davranışsal farklı beklentileri onları farklı kimliklere yönlentmektedir. Çalışan rolünün en önemli anlamı bir iş sahibi olmak ve aileyi desteklemek olmakta ve annelere pozitif tatmin duygusu vermektedir (Hagelskamp ve diğerleri, 2011, s.337). Maher (2005) araştırmasına göre, çalışan anneler annelik ve ücretli işin özünde çatışan kimlikler olarak görmemektedir. Çocukların her zaman ilk sırada yer aldığı ve bu durumun çalışmayı tamamen dışlamayı gerektirmediği anlayışı hakim olmaktadır. Annelik ve çalışma yaşamını uyumlaştırılmasında temel aktör çalışan kadının kendisi olmaktadır (Seçer, 2015, s.48).

Anne olan kadın için kazançlı bir durum oluşması zor olmaktadır. Eğer kadın gönüllü olarak çocuk sahibi olmazsa soğuk, kalpsiz ve tamamen feminen olarak görünmeyecektir. Kadın işinde çok çalışan kariyer sahibi bir anneyse, çocuklarını ihmal ettiği söylenecektir. Eğer işyerinde yeterince sıkı çalışmaz ve kariyer gelişimini yavaşlatırsa çocuklarına olan bağlılığının işyeri verimliliğini olumsuz etkilediği söylenecektir. Kadın çalışmayarak evde çocuklarıyla oturursa üretkensiz ve faydasız olarak nitelendirilecektir. Diğer bir ifadeyle, kadın asla tamamen doğru olanı yapamayacaktır (Schwartz, 1989; Hays, 2011).

Drago ve Williams'a (2000) göre kadın ve erkek çalışanların her ikisi de iş ve aile yaşamını dengelemek için mücadele etse de kadının mücadelesi erkeğe göre daha fazla olmaktadır. Biyolojik saat ve görev saati, hamilelik ve doğumun

fiziksel talepleri, ailevi zorunluluklarla ilgili toplumsal cinsiyet beklentileri ve çocuk ve ev devamlılığının sağlanması rolünü üstlenen kadının yaşadığı uyumsuzluklar kadının daha fazla mücadele etmesini gerektirmektedir.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) 2013 yılı raporuna göre, erkek egemen (ataerkil) ilişkiler ve annelik rolleri kadının istihdama katılım ve devamlılığı açısından aşılması zor bir engel oluşturmaktadır. Bununla birlikte işyerlerinde kreş, anaokulu, emzirme odaları gibi temel kurumsal yapıların olmaması çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğine neden olarak işgücü piyasasına katılımı zorlaştırmaktadır. Bu yüzden çalışan kadınların yüklerinin hafifletilmesi adına sorumlulukların toplumsal olarak paylaşılması gerekmektedir.

Çalışan anneler için bir diğer önemli konu çocuk bakımı olmaktadır. Bu konuda, Pungello ve Kurtz-Costes (1999, s.38) çalışan kadınların çocuk bakımı araştırma ve seçim kararlarını etkileyen faktörleri çevresel bağlam, annenin çocuk bakımına ilişkin inançları, çocuğun özellikleri ve annenin demografik özellikleri olarak ifade etmektedir. Aynı zamanda bu faktörler kendi içinde karşılıklı bir etkileşime sahip bulunmaktadır. Bu kapsamda; çevresel bağlam (evdeki diğer çocuklar, babanın çocuk bakım sürecine katılımı, çalışma saatleri, zaman kısıtlamaları, çocuk bakım maliyetleri ve uygunluğu, toplumun özellikleri ve toplumsal tutumlar), annenin çocuk bakımıyla ilgili inançları (tercih edilen bakım biçimi, çocuk bakımının etkileri, annenin istihdamına ilişkin tutumlar, kendi işinin sahibi olmaya yönelik tutumlar, anneliğe yönelik tutumlar), çocuğun özellikleri (çocuğun, yaşı, huyu, özel ihtiyaçları, gelişimsel sonuçlar) ve annenin demografik özellikleri (yaş, ırk, sosyoekonomik statü, meslek, eğitim düzeyi) şeklindeki faktörlerden oluşmaktadır.

Çalışan anneler doğum sonrası çalışma yaşamına zorunlu olarak ara vermektedir. Volling ve Belsky (1993, s.4) ilk çocuğun doğumu sonrası annelerin çalışmaya yönelik kararlarını inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre, sosyoekonomik faktörler, kişilerarası faktörler ve bağlamsal faktörler çalışma yaşamına katılma kararında etkili olmaktadır. Mesleki statü, ailenin gelir düzeyi, rol bağlılığı, iş bölümü ve iş stresi faktörleri

annelerin tam veya yarı zamanlı çalışma yaşamına geri dönme ya da çalışmama kararlarındaki tercihi belirlemektedir. Finansal ihtiyaçlar, bebeğin doğumu sonrası üç ay içinde işe geri dönmenin temel sebebi olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte kariyer gelişimi, kişisel zevk ve eğitim düzeyi de çalışma yaşamına dönüş kararlarını etkilemektedir.

Çalışan annelerin ideal işgören tanımının dışında bırakılmasının ve iş yaşamında erkek egemen çalışma koşullarının hakimiyetini devam ettirmesinin bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde birtakım olumsuz sonuçlara yol açtığı ifade edilmektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.77). Bireysel düzeydeki olumsuz sonuçlar çalışan annelerin yaşadıkları sıkıntıları oluşturmaktadır. Bu kapsamda annelerin doğaları itibariyle çocuk bakımında babalara kıyasla daha fazla sorumluluk almaları (Arendell, 2000; Lewis ve Humbert, 2010) çalışma yaşamının getirdiği sorumluluklarla birlikte çalışan annenin daha fazla strese girmesine neden olmakta (Kline ve Snow, 1994; Rankin, 1993; Shipley ve Coats, 1992; Ozer, 1995) ve depresyona sürükleyebilmektedir (Brown ve Bifulco, 1990).

Çalışan annelerin çocuk bakımına harcadıkları süre ile iş programlarının ve iş yükümlülüklerinin çatışması nedeniyle devamsızlık yapmaları (Erickson ve diğerleri, 2000), iş performanslarındaki düşüş ve gönüllü olarak işten ayrılmaları (Carlson ve diğerleri, 2011) örgütsel düzeydeki olumsuz sonuçlar olmaktadır.

Anneliğin iş hayatını zorlaştırdığını düşünerek çalışan kadınların anne olmayı ertelemeleriyle birlikte doğum oranlarının düşmesi, anne olduktan sonra iş hayatının taleplerini karşılayamayan kadınların aktif istihdamdan çekilmesi sonucu aile bütçelerine katkıda bulunamamaları, çalışmayan annenin ailede maddi sıkıntı yaratması nedeniyle çocuğun ihtiyaçlarının karşılanamaması (Halpern, 2005) ve çalışan annelerin iş yoğunluk ve stresleriyle çocuklarına yeterince zaman ayıramamaları (Glass ve Riley, 1998) ve aile ilişkilerinde kopukluk yaşamaları toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Repetti ve Wood, 1997).

2.2.2. Çalışan Annelerin Deneyimledikleri Zorluk ve Sorunlar

Çalışan annelerin hem annelik sorumlulukları hem iş yaşamlarının gereklerini yerine getirme konusunda nasıl baş edecekleri önemli bir konu olmaktadır (Glass ve Riley, 1998). Çalışan anneler iş ve aile yaşamlarının sorumluluklarını tam olarak yerine getirmek istemekte bununla birlikte çeşitli sorun ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Çalışan annelerin iş ve aile yaşamlarının çatışan talepleri sonucu yaşadıkları sorun ve zorlukların en önemli nedeni, iş yaşamındaki örgütsel gerçeklerin geleneksel aile modeline dayalı erkek egemen çalışma koşullarının uzantısı niteliğinde olmasından kaynaklanmaktadır (Grady ve McCarthy, 2008; Lewis, 2001).

Hays (2011) çalışan ve çalışmayan annelerle yaptığı görüşmeler sonucunda önemli sonuçlara ulaşmıştır. Sonuçlar kapsamında çalışmayan anneler kendilerini yetersiz, akılsız ve üretkensiz hissetmektedir. Çalışan anneler ise çalışmanın kendiler için mola olduğunu ve çalışmaya ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Çalışmadan evde sadece çocuklarla ilgilenmenin yorucu, stresli ve tüketici bir iş olduğu ifade edilmektedir. Katılımcılar, annelik sonrası işe geri dönüşün zor olmakla birlikte eğlenceli olduğunu ve sosyal hayata tekrar döndüklerini belirtmişlerdir.

Çalışan anneler çocuklarına yeterli sevgi, ilgi ve bağlılığı verememekte ve kendilerini suçlu hissetmektedir. Bu durumda çalışan anneler yetersiz hissetmekte aynı zamanda işlerini sevmekte ve bırakmak istememektedir. Çalışan anneler çocuklarıyla kaliteli ve uzun zaman geçiremediklerini belirtmektedir. Çalışan annelerin temel sıkıntısı zaman problemi olmaktadır. Anneler sadece finansal sebepler için değil gerçekten çalışmayı sevdiklerini vurgulamaktadır. Çalışan anneler çocuk ve iş arasında kalmakta ve seçim yapmakta zorlanmakta ve yoğun annelik (iyi annelik) ideolojilerine uyma konusunda endişe duymaktadır. Kültürel anlamda da anneden beklenen uygun davranış çocuğuyla daha fazla ilgilenmesi olmaktadır. Anneler çalışsa bile iyi anne olma nedenleri bulunmaktadır. Anneler çalışarak yoğun annelik açısından yaşadıkları duygu karmaşasını çözmeye çalışmaktadır. Çalışan anneler çocuklarına daha faydalı olduklarını belirtmektedir. Çalışan anne olarak daha

organize ve etkili olmaktadır. Çalışan anneler para kazanarak çocuklarına daha iyi eğitim sağlayabileceklerini ve çocuğun ihtiyaçlarını karşılama konusunda destek olacaklarını belirtmektedir. Çalışan anneler çocuklarının mutluluklarının anne olarak kendi mutluluklarına bağlı olduğunu ve çalıştıklarında daha mutlu hissettiklerini ifade etmektedir. Anneler çalışsa da ilk öncelik ve sorumluluklarının çocukları olduğunu vurgulamaktadır. Temel sorumluluklarının çocuklarının şimdiki ve gelecekteki iyilik ve mutluluğu olduğunu belirtmişlerdir. Hem çalışan hem çalışmayan anneler çalışmanın annelikten daha statü verici bir durum olduğunu ifade etmektedir. Anneler kendi arzu ve istekleriyle çocuklarının ihtiyaçları arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Kadınların çoğunluğunun ifadesine göre çalışıp çalışmama kararı birey olarak kadına, ilgi, istek, arzu ve şartlarına bağlı olmaktadır. Çalışan anneler çalışmayanlara göre evin ve çocuğun çalışmaktan daha önemli ve ödüllendirici olduğunu daha fazla vurgulamaktadır (Hays, 2011).

Çalışma yaşamında iş baskısı ve ağır iş yükü hem annelik hem ebeveynlik ilişkilerinde stres yaratmaktadır (Menaghan ve Parcel, 1990). Ayrıca annelikten duyulan memnuniyetsizlik ve olumsuz duygular suçluluk hissi ve kötü anne olarak algılanma korkusuna yol açmaktadır (Parker, 1995). Annelik sonrası depresyon ve çatışma yaşanmaktadır (Brown ve diğerleri, 1994; Ussher 1989). Doğum sonrası aşırı yorgunluk yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Bebek bakımıyla ilgili stres yaşanabilmektedir. İçsel ve dışsal stresörler depresyon gelişimini etkileyebilmektedir. İçsel stresörlere örnek kimlik değişimi verilebilirken, dışsal stresörlere örnek sosyal destek eksikliği verilebilmektedir. Depresyon anneliğe verilen gerçekçi bir cevap ve tepki olmaktadır. Gerçeklerle çelişen annelik mitleriyle mücadele eden kadınlar yetersizlik duygularına kapılabilmektedir. Yeni anneliğe uyum sağlamak zorlayıcı olmakta, anneler yetersizlik hissiyle birlikte yardım ve destek almak istemekte ancak kötü anne olarak algılanmak istememektedir. Bu nedenle de karmaşık duygular yaşamakta ve olumsuz hislere kapılmaktadır. Günümüz kadınının çatışan ve rekabet halindeki taleplerle başa edebilmek için “süper anne” kavramı kadınlığın kültürel temsilini yansıtmaktadır. Feminin kimlik inşasında geleneksel kadınlık ideolojileri halen önemli olmakta ve merkezi konumunu korumaktadır. Nitekim

alışan kadınlar yetersiz anne olarak algılanmak istemedikleri için kendilerini süper anne, süper eş, süper her şey olarak sergilemek adına büyük bir çaba sarf etmekte ve zıtlarından sakınmaktadır (Choi ve diğerkleri, 2005).

Bianchi (2000) alışma ve ocuk büyütmenin genelde birbirleriyle uyumsuz konular olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda kadınlar iş-aile yaşamaları arasında denge kurabilmek için çalışma saatlerini azaltabilmekte, ocuk bakım ve büyütme işine eşlerini daha fazla dahil edebilmekte ve böylece babalar eskiye kıyasla çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmektir. Yaşanan bu değişimler kadınlar için zor olmaktadır. Her kadın annelik tarzıyla ilgili şüphe duymakta ve hem çocukları hem de kendiler için en iyisini yapmaya çalışmaktadır. Yaşanan bu değişimler ise kadınları durdurmakta ayrıca evde ve işyerinde değişimleri yavaşlatmaktadır.

Gökdemirel ve diğerkleri (2008) İstanbul'da bir niversite hastanesinin ocuk kliniğindeki 10 çalışan anne ile niteliksel çalışmalardan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle annelerin emzirme sürecinde yaşadıklarını ve işveren tutumlarının etkisini incelemektedir. Çalışma sonucunda; doğum sonrası ücretli izin sürelerinin kısa olduğu, annelerin ekonomik nedenlerden dolayı istedikleri kadar ücretsiz izin alamadıkları, bebeği anne sütü ile besleme ve bakımında sıkıntı yaşadıkları, evin işyerine uzak olmasının süt izni kullanmaya engel olduğu süt izin sürelerinin yetersiz olduğu, işyerinde emzirme ve süt sağma için koşulların uygun olmadığı, işe başlarken bebeğin bakımı ve beslenmesi konusunda endişe yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmaktadır. Ayrıca alışan kadınların annelik nedeniyle işten çıkarılma veya statü değişikliği gibi kayıplar yaşadığı belirtilmektedir.

Akademisyen alışan anneler üzerinde yapılan araştırmalar arasında Armenti (2000) akademik kadınların iş-özel yaşam dengelerini nasıl kurduklarıyla ilgili nitel araştırmasında akademik kariyerin kadının özel yaşamını bastırđı ve ebeveyn olmakla ilgili tabu ve yasaklar oluşturduğunu göstermektedir. Çalışma sonuçlarına göre ocuk sahibi olmayan fakülte çalışanları da çocuğun kariyer gelişimini etkileyebileceğinden endişe duymaktadır. Ward ve Wendel (2004) ocuk sahibi olmakla araştırma üretkenliği arasında negatif ilişki olduğunu

bulmuştur. Grant ve diğerleri (2000) bilimsel çalışma yapan kadın ve erkek fakülte çalışanlarının iş-aile yaşamı arasında çatışma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Finkel ve Olswang (1996) fakülte çalışanı kadınların çocuğa ayrılması geren zamanı işlerine ciddi bir tehdit olarak algıladıklarını belirtmektedir. Bu nedenle katılımcıların yaklaşık yarısı çocuk sahibi olmamakta ve kariyerleri için anne olmayı ertelemektedir. Sorcinelli ve Near (1989) profesyonel kariyer sorumluluklarıyla aile yaşamı ihtiyaçlarını dengelemenin önemli bir stres kaynağı olduğu, tüketici ve kişisel yaşama negatif etkisi olduğunu belirtmektedir. Perna (2001) akademik kariyerini daha az prestijli ve daha az seçkin kurumda yapan kadınların iş-aile yaşam dengelerini daha rahat kurduklarını bulmuştur. İş-aile dengesi konusunda çifte rol üstlenmenin yarattığı zorluk ve gerilim hissedilmektedir. Hem iş hem aile rollerini başarmanın mümkün olması ve çocuk sahibi olmak daimi kadroda çalışan kadınlar için pozitif faktör olarak görülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre çalışan kadınlar kariyerleriyle evli olmak zorunda olduklarını ifade etmektedir. Katılımcılar çocuk sahibi olmadan önce tüm zamanlarını işlerine ayırdıklarını belirtmektedir. Anne olmak akademik hayata farklı bakmayı sağlamakta ve özsaygıyı korumaktadır. İş-aile yaşamı dengesi çok hassas olduğu için kampüslerde ebeveynler için izin politikaları uygulanmalıdır. İşyerini daha pozitif hale getirecek ve iş-aile dengesi sağlayacak politikalar geliştirilmelidir.

Gatrell (2014) araştırması İngiltere’de anne olmaya yönelik örgütsel tutumlar ile anneliğin önemi üzerine kamusal sağlık söylemlerini karşılaştırmaktadır. Kamusal sağlık söylemlerinde kadınlar anneliği hayatlarının merkezine almaları konusunda cesaretlendirilmekte ve hamileliğe ve yeni anneliğe mucizevi bir durum olarak yaklaşılmaktadır. Ancak, işyerinde işverenlerin hamilelik ve anneliği sakıncalı, zor, dağınık, farklı, karmaşık ve korkunç bir durum olarak ele aldıkları görülmektedir. İşverenlerin çoğu kadınların eğitim düzeylerine bakmaksızın evlilik veya doğum nedeniyle çalışma yaşamından en azından geçici olarak ayrılmalarını beklemekte ve erkeklere nazaran kariyerlerinde daha az kararlı olduklarını düşünmektedir. Sonuç olarak ise işverenler kadın çalışanlara ve kadınların kariyer gelişimlerine daha az yatırım yapmak isteyebilmekte, kadınların çalışma yaşamında ulaşabildikleri imkanlar daha

sınırlı olmaktadır. Bu durum bir klişe olarak kısır döngü halinde devam etmektedir (Kapucugil-İkiz, 2015, s.170).

Donath (2015) annelik pişmanlığını sosyopolitik bir analizle incelemektedir. Yapılan nitel görüşme sonuçlarında annelerin çocuklarını sevmelerine rağmen annelik deneyiminden hoşlanmadıkları ifade edilmektedir. Rozsika Parker (1994) de psikoanalitik açıdan anneliğin kararsızlık ve duygu karmaşasıyla ilgili olduğunu, bu durumun anneliğin doğal bir kısmı olduğunu ve anneliğin kabul edilmez bir yüzünü oluşturduğunu belirtmektedir. Kadınlar anneliği evlendikten sonraki kaçınılmaz bir adım olarak görmektedir. Kadınlar, annelik sonrası tüm hayatın değiştiğini ve sadece kendilerine bağlı olmadığını vurgulamaktadır. Annelik zorluklarına rağmen ödüllendirici ve değerli bir deneyim olarak algılanmaktadır. Anneleri yaşadığı pişmanlık çocuklarından veya kişiliğinden kaynaklanmamaktadır. Bu pişmanlık gerçek anlamda açıklayabilecekleri bir durum olmamaktadır. Anneler özgürlüğün kaybolduğu şekilde bunaltıcı hisler yaşamaktadır. Bunun yanı sıra anneler kişisel gelişim, zorlu ve merak uyandırıcı deneyim, eğlenceli zaman ve toplum tarafından kabul edilme şeklinde pozitif özellikler de vurgulamışlardır. Anne olmaktan büyük zevk aldığını ve kendiyle gurur duyduğunu ifade eden anneler de bulunmaktadır. Buna karşılık anneliğin katlanılmaz ve dayanılmaz bir yük olduğunu ifade eden kadınlar da bulunmaktadır. Sessiz duygular ve sosyal değişim arasındaki gerilimi vurgulayanlar da olmuştur. Bu açıdan insanların duygu ifadeleri tamamen anlaşılammakta bu nedenle kendi sosyal bağlamlarında analiz edilmesi gerekmektedir. Annelerin yaşadığı bu duygu karmaşası ve pişmanlık genel anlamda anneliğe uyum sürecinde yaşanan kişisel başarısızlık sonucu olarak görülebilmektedir.

Çalışan kadınların en çok zorlandıkları konulardan birisi de “iş-eş-çocuk ve ben” dengesini kurmak olmaktadır. Kadınlar ister çalışsın ister çalışmasın yaşamlarında en ön planda olan önemli faktörler çocuk ve eşleri olmaktadır. Çalışan kadın öncelikle aile sorumluluklarına zaman ayırmaya çalışmaktadır. Bu nedenle kendisini dahi unutarak kendisine bile zaman ayıramamaktadır. Bu durum iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar

erkek ve kadın her ikisinin de iş-aile çatışması yaşamakla birlikte kadınların daha fazla bu çatışmayı yaşadıklarını göstermektedir. Bu durumun en temel sebeplerinden biri kadının erkeğe kıyasla iş-aile yaşamlarında oynaması gereken rollerin fazla olmasından kaynaklanmaktadır. İş ve aile yaşamlarında oynanan her rol zaman gerektirmektedir. Kadın ise bu çoklu rolleri üstlenirken zaman yetiştirememesi durumlarıyla karşılaşmakta ve üzerindeki zaman baskısı artmaktadır. Sonuç olarak yaşanan iş-aile çatışması kadının işte ve ailede bıkkınlık, mutsuzluk, başarısızlık ve tükenmişlik yaşaması ile sonuçlanabilmektedir. Kadınlar annelik, kariyer veya gelir elde etmek için bir iş seçenekleri arasında tercih yapmak zorunda kalabilmektedir. Toplumlarda geleneksel olarak gözlemlenen durum kadın için bebek bakım döneminde belli bir süre veya tamamen işten uzaklaşmak olmaktadır. Kadının iş yaşamında verdiği ara, işe geri dönüşte mesleki başarı ve kariyerine devam edebilmesi için yoğun bir çaba sarf etmesini gerektirmektedir. Bu süreçler kadınlar için oldukça zorlu olmaktadır (Negiz ve Tokmakçı, 2011).

Darnton tarafından 1990 yılında Newsweek dergisinde yayınlanan “*mommy vs. mommy*” “anne anneye karşı” makalesiyle literatürde annelik savaşları kavramı ortaya atılmaktadır. Annelik savaşları (*mommy wars*) çalışan ve çalışmayan anneler arasındaki mücadeleyi ifade etmektedir. Bu kapsamda çalışan anneler çalışmayanlar tarafından, materyalist ve bencil olmakla suçlanmakta ve aynı zamanda çocuklarının ilk gülüşünü, ilk adımını görememe, ilk kelimesini duyamamanın verdiği suçluluk duygusuyla baş etmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte çalışmayan anneler çalışanlar tarafından sıkıcı ve tembel olarak değerlendirilirken aynı zamanda yetersizlik hissetmekte, güvensizlik ve yalnızlık duygusuyla baş etmeye çalışmaktadır (Eaves, 2008, s.1).

Eisner (2007) doğum sonrası işten ayrılan kadının uzun ve zorlu yolculuğunu incelemektedir. Felice Schwartz’ın (1989) şirketleri, yetenekli kadınları kaybetme riskine ve ebeveyn sorumluluklarını uzlaştırıcı politikalarda ısrar etmesine rağmen yüksek eğitilmiş çok sayıda kadın geleneksel kariyerlerinden ayrılmaktadır. Schwartz çalışan kadınları iki kategoride tanımlamaktadır. İlki işe

bağıllık gösteren, diğeri hem ev hem işe bağıllı yani çift bağıllık gösteren çalışan kadınları oluşturmaktadır. Bu kapsamda kadınların iş-yaşam şekilleri karışık olmakta ve çevresel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Anneler iş-yaşam dengesi konusunda ne şekilde seçim yaparlarsa yapsınlar sonuçlarına katlanmakta ve sonuçlarını derinden hissetmektedir. Felice N. Schwartz 1989 yılı “Yönetici kadınlar ve yaşamın yeni olguları” makalesinde kurumların kadın yöneticilere karşı yerleşik davranışları konusunda önemli bir tartışma başlatmıştır. “Kadınlar: İş yaşamının kaçınılmaz bir buyruğu” makalesinde ise nitelikli iş kadınlarından yararlanmanın şirkete olan maliyetleri konusunda pratik iç görülerde bulunarak konuyu sürdürmektedir. Çoğu şirketteki atmosferin kadınlar için yıpratıcı olduğu ve değişmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Üst düzey erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki önyargıları köklü olmakta ve çoğu bu durumun farkında bile olmamaktadır. Kadınları geri planda tutan mevcut kısıtlamaların kolayca gevşetilebileceğini vurgulamaktadır. Kadınlar sorunun değil çözümün bir parçası olabilmektedir. Bu kapsamda kadın çalışanlara destek olmak için yapılması gerekenler;

- Kadınlar ve erkekler arasındaki temel farklılığı -biyolojik analık olgusunu- kabul etmek,
- Esnekliğe ihtiyaç duyan kadın ve erkeğe esneklik sağlamak,
- Kadınların liderlik potansiyelinden yararlanılmasını sağlayan yetiştirme yoluna gitmek ve
- İşyerlerinde sadece kadınlar için söz konusu olan yıpratıcı ortamı ve engelleri yok etmek şeklinde ifade edilmektedir.

Çalışma yaşamında çocuk bakımının hiçbir ilgisi olmamakta ve ev içi meseleleri “kadın işi” olarak görmek doğal karşılanabilmektedir. İş yaşamında gelir, kar, getiri oranı, pazar payı konuları esas ilgi alanını oluşturmaktadır. Oysa ki çocuk yetiştirmek kadın meselesidir. Kadınlar çalışma yaşamında tam özünsenmedikleri için çocuk bakımı bir iş meselesi olarak görülmemekte ve esnekliğin de önemli bir şirket önceliği olduğu düşünülmemektedir.

Günümüzde hamile bir kadının durumu en iyi koşulda görmezden gelinmektedir. En kötü koşulda ise, hamileliği mümkün olduğunca uzun süre gizlemek, uzun toplantı molalarında yürümek, oturduğunda ayaklarını uzatmak veya bol elbiseler giymek türünden doğal tepkilerden kaçınmaya zorlanmaktadır. Bu açıdan işyerleri iş ve aile yaşamını karşı karşıya getirmek yerine uyumlaştırarak çalışanlarının yaşam bütünselliğini sağlama çabasında olmalıdırlar. İş eve enerji kattığında, ev de işi yaşamına yeni bir canlılık getirdiğinde, her iki yarı birleşerek canlı bir bütün oluşturacaklardır. Ancak statüko değişmezse tatsızlık ve sıkıntılar artacaktır. Kadınlara ve çalışan ebeveynlere karşı sorumluluk kabullenildiğinde şirketlerin elde edeceği finansal yararlar büyük boyutlara ulaşacaktır (Schwartz, 1989).

Sürgevil-Dalkılıç (2015) nitel araştırma sonuçlarına göre annelikle birlikte yaşanan olumsuz değişimler; annelik yorgunluğu, kişisel bakım için zaman bulamama, eş ile ilişkilerin zayıflaması, sosyal ortamın değişmesi, kısıtlanma duygusu, vicdan azabı, gelecekte endişelenme, karamsarlık, daha dikkatli olma ihtiyacı, güvensizlik, kaygı ve korku düzeyinde artış yaşanabilmektedir. Yaşanan temel zorluklar olarak; yakın ve uzak çevrenin annelik rolüne müdahale eden söz ve davranışları, çevrenin özensizliği, hissedilen yetersizlik duygusu, lohusalık depresyonu (lohusalık hüznü) ve annelik depresyonu şeklinde olabilmektedir. Çalışan annelerin kendilerini olumsuz hissettiren ve destekleyici olmayan çalışma koşulları; annelerle ilgili önyargı ve imalar, psikolojik baskı, ayrımcı davranışlar, fiziksel koşulların yetersizliği, anlayışsızlık ve çalışılan kurumdaki yeterli desteği görememek şeklinde ifade edilmektedir. Araştırma sonucunda kadınların çalışarak çok boyutlu bir yaşamı hatırladıkları, zihinlerinin tazelendiği, hayatlarının normalleştiği, kendilerini tamamlanmış hissettikleri, daha mutlu bireyler oldukları, ufuklarının ve çevrelerinin genişlediği görülmektedir. Anneler sadece maddi zorunluluklar ve ekonomik özgürlük kazanmak nedeniyle değil aynı zamanda gelecek kaygısını yenmek, yaşamdaki diğer rollerini hatırlamak, kendini kanıtlamak, aktif hissetmek, sosyalleşmek ve ruh sağlıklarını korumak adına da çalışma yaşamında yer almak istemektedir.

2.2.3. Çalışan Annelerin Yaşadığı Ayrımcılık Uygulamaları

Annelik kadını standartlardan uzaklaştırarak doğası gereği ayrımcılığa maruz kalan bir statüyü temsil etmektedir (Bryson, 2007). Nicolson'a (1996) göre, kadınların karşılaştıkları ayrımcılığa sebep olan üç temel yapısal faktör bulunmaktadır: açık yapısal engeller, gizli engeller ve psikolojik engeller şeklindedir. Açık yapısal engeller; çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, kadınların rol modellerinin bulunmamasıdır. Gizli engeller arasında, önyargılı tutumlar, inançlar ve erkeklerin dışlayıcı davranışları yer almaktadır. Son olarak psikolojik engeller ise ataerkil örgüt yapılarından kaynaklanan kadınların motivasyon ve özsaygılarında bilinçli olmayan faktörler şeklinde sıralanmaktadır. Bu kapsamda uzun çalışma saatleri, çalışma saatlerinin çocuk bakım gerekliliklerine uygun düzenlenmediği ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşmadığı çalışma koşullarında annelik açık ve önemli bir ayrımcılık sebebi olmaktadır. Kadınların sadece hamilelik veya annelik sebebiyle olumsuz uygulamalara maruz kalması doğrudan cinsiyet ayrımcılığına yol açarken, iş ile ilgili sorumlulukların çalışan hamile veya anneyi daha çok etkilemesi dolaylı cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır (Seçer, 2015, s.53).

Literatürde çalışan annelerin uğradığı ayrımcı uygulamaları çeşitli şekillerde olabilmektedir. Bunlar arasında “annelik ücret cezası” veya “aile ücret farkı” olarak isimlendirilen ücrete dayalı ayrımcılık yer almaktadır. Annelik ücret cezası, anne olmaktan kaynaklanan cinsiyete dayalı ücret farkını ifade etmektedir. Bu ücret ayrımcılığı sonucunda çalışan annelerin ücretleri çalışan kadınların ücretlerinden daha düşük olmaktadır (Beblo ve diğerleri, 2009).

Ücret ayrımcılığı konusunda Anderson ve diğerleri (2003) çalışan annelerin çocuk sahibi olmayan kadın çalışanlarla karşılaştırıldığında ücret açısından dezavantajlar yaşadıklarını açıklamaktadır. Annelerin doğum sonrası ilk işe döndüklerinde en yüksek ücret kaybı yaşadıkları belirtilmektedir. Orta yetenek düzeyli üniversite mezunu anneler çocuk bakım sorumlulukları sebebiyle işe harcadıkları çabaları azaltan daha düşük veya daha yüksek yetenek düzeyine sahip çalışan annelere göre daha uzun süreli ve şiddetli ücret kaybına maruz kalmaktadır. Glauber (2011) çalışması ulusal temsili veriler üzerinden kadın

egemenli, erkek egemenli ve her iki cinsiyetin de egemen olduğu işlerde annelik ücret kaybını incelemektedir. Sabit etki tahminlerine göre kadın egemenli işlerde çalışan annelerin diğer işlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek ücret kaybına uğradıkları görülmektedir. Bu fazla kayıp, esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma saatleri gibi telafi edici farklarla karşılanamamaktadır. Looze (2014) ve Miller (2011) çalışmaları 20'li yaşlarda genç anne olan çalışanların 30'lu yaşlarda anne olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek ücret kayıpları yaşadıklarını göstermektedir. Bu kapsamda erken yaşta anne olan çalışan kadınlar kariyerlerin ilk zamanlarında çalışmaya ara vermek zorunda kalabilmekte ve doğum sonrasında işyeri fırsatları azalmaktadır. Genç anneler gönüllü olarak işten ayrıldıklarında daha düşük ücret dönüşleriyle karşılaşmaktadır. Annelik sonrası işten ayrılan kadınlar eğitim ve terfi imkanlarından daha az yararlanmakta ve dolayısıyla yüksek ücret kayıpları yaşamaktadır. Glass (2004) profesyonel mesleklerde, yönetim pozisyonlarında çalışan annelerin iş-aile dengesi kurmaya yönelik işverenler tarafından sunulan esnek çalışma, evden çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması ve çocuk bakım yardımları gibi politikalardan yararlanma durumlarına göre ücretlerinde farklılıklar olabildiğini belirtmektedir. Gash (2009) annelerin çalışmasını destekleyen politikaların yetersiz olduğu ülkelerde annelerin daha yüksek ücret cezasıyla karşılaştıklarını belirtmektedir. Çalışan annelere sunulan desteklerin iyi durumda olduğu İskandinav ülkelerinde annelik ücret cezası düzeyi daha düşük olmaktadır. Budig ve England (2001) araştırmasında ise, çalışan annelerin düşük ücretli “anne-dostu” olarak isimlendirilen işleri seçerek yüksek ücretten kendilerinin vazgeçtiğini belirtmektedir. Annelerin çocuklarına zihinsel açıdan da fazla zaman ayırmaları iş verimliliklerini düşürebilmektedir. İşverenler çalışan annelere bilişsel önyargılar nedeniyle açık ayrımcılık uygulayabilmektedir. Bununla birlikte, annelik ve düşük ücret ilişkisinin ceza olarak değil de anneliğin doğal sonuçlarından oluştuğu açıklanmaktadır.

Benard ve Correll (2010) ücretlerde ve işgücü piyasa çıktılarında yaşanan annelik kaybını açıklamak için yeni bir teorik mekanizma test etmektedir. Çalışan anneler diğer çalışanlara göre daha yeteneksiz ve işe adanmışlığı daha az olduğu şeklinde varsayıma dayalı normatif ayrımcılık olarak nitelendirilen

kayıpları açıklamaktadır. Çalışan anneler çok başarılı olsalar, yeteneklerini ve işe bağlılıklarını sergileseler bile anne olmayan çalışanlara kıyasla daha samimiysiz, antipatik ve kişilerarası ilişkilerde daha düşmanca algılanmaları hipotezi test edilmektedir. Sonuçlar kadın değerlendiriciler tarafından normatif ayrımcılık uygulandığını göstermektedir. Bu kapsamda sadece pratikte iş-aile uyumu vurgulanmamalı, geniş çapta kültürel destekleyici normlarla normatif ayrımcılık azaltılmalıdır.

İşe başvurularda da kadın çalışanlar cinsiyete dayalı ve annelik rolleriyle ayrımcılık yaşayabilmektedir. Güngör ve Biernat (2009) mavi yakalı (fabrika içi) pozisyona iş başvurusu yapan adayların değerlendirilmesinde cinsiyet, annelik ve ebeveynlik durumlarının etkisini incelemektedir. Sonuçlara göre, cinsiyete dayalı açık bir önyargı bulunmaktadır. Bu kapsamda kadın adaylar daha samimi olmakla birlikte, daha özgüveni düşük ve işe bağlılığı daha az olarak algılanmaktadır. İşe alma konusunda kadın adaylar erkeklere göre daha az tercih edilmektedir. Makalede ele alınan teorik yaklaşımlardan biri annelik dezavantajıdır. Bu yaklaşıma göre, annelik kadınları negatif değerlendirmeye yol açmaktadır. Toplumun annelerden ilk beklentisi çocuk bakımı ve ev işleri sorumluluklarıyla ilgilenmesi gerektiğidir. Oysaki bu durum ideal çalışan tanımıyla uymamaktadır. Çocuk bakım hizmetleri nedeniyle anneler işyerinde dezavantajlı konuma gelmektedir.

Aranda ve Glick'e (2014) göre, erkekler baba olduklarında işyerinde cezalandırılmazken, kadınlar anne olduklarında işyerinde kayıplar yaşamakta ve cezalandırılmaktadır. Araştırmada kendini işe adadığına inanan çalışan annenin annelik cezasında azalma olup olmadığı incelenmektedir. Kadın ve erkek işletme bölümü öğrencilerinden endüstri mühendisliği işi için başvuran evli ve 2 çocuk sahibi bir adayı değerlendirmeleri istenmiştir. Tesadüfi seçime dayalı olarak seçilen aday erkek veya kadın olabilmektedir. Adaylar iş veya aileden hangisine daha bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Sonuçlara göre, aileye bağlılığı fazla olan anneler güçlü bir gizli ayrımcılığa maruz kalmışlar ve diğer adaylara göre daha düşük nitelikli olarak değerlendirilmişlerdir. İşe daha çok

bağlılık ifade eden anneler annelik cezası ve kaybı yaşamamışlar aynı zamanda işe bağlılığı yüksek olan babalarla aynı ölçüde değerlendirilmişlerdir.

Crowley (2013) ABD’de yaşayan orta sınıfa mensup 54 kadınla yaptığı nitel görüşmelerle işyerinde deneyimlenen ayrımcılık algısı ve bu ayrımcı uygulamalara verilen tepkileri incelemektedir. Çalışma sonuçlarına göre, annelerin çalışma yaşamında ayrımcılık olarak nitelendirilen çeşitli deneyimler yaşadıkları görülmektedir. Bu algılar ise, işveren tarafından anne statüleriyle ideal performans standartlarına sahip çalışan olarak görülmemeleri ve anne olmayan çalışanlar kadar yetenekli bulunmamaları şeklindedir. Çalışanlar ayrımcı uygulamaların en fazla işe alımda, iş başında, önyargılı terfilerde ve görev başındaki kaza ve olaylarda olduğunu belirtmektedir. Diğer araştırma sonuçları da annelerin ayrımcı uygulamalara verdikleri tepkilere odaklanmaktadır. Bu kapsamda, aşırı tepkiler; tamamen işten ayrılma ve dava açma şeklinde olurken, orta dereceli tepkiler; duygu karmaşası yaşama, sabretme veya çatışma (yüzleşme) şeklinde olmaktadır. Ayrımcılık uygulamalarına en sık verilen tepki ise katlanma veya sabretme şeklinde olmaktadır. Maalesef ki uygulanan stratejilerin hiçbiri anneleri işyeri ile adil şekilde uyumlaştıracak geniş tabanlı örgütsel reformları teşvik etmemektedir.

Fuller’a (2008) göre işgücü piyasasında annelerin çocuk bakım sorumluluklarının çalışmaya engel olduğu düşünülmektedir. Çalışan annelerin işe bağlılıklarının daha az olduğu şeklinde yargılamalar bulunmaktadır. Ridgeway ve Correll (2004) ise, kadının annelik statüsünün işyeri yetenek ve performans algılarında büyük bir negatif etkiye sahip olduğu ve çalışan annelerin daha fazla esnek zamana ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir.

Correll, Benard ve Paik (2007) ise, anneliğin yetenek ve bağlılık değerlendirmesiyle sonuçlanan işe alım, terfi ve ücret kararlarında bir statü karakteri olduğunu vurgulamaktadır. Yapılan deneylerle anne olan kadınların çocuksuz kadınlara göre daha az yetenekli oldukları ve daha az bağlı olarak değerlendirildikleri ayrıca işe başlama ücreti olarak eşit niteliklere sahip çocuksuz kadınlara daha yüksek ücret teklif edildiğini belirtmektedirler. Anne olan kadınların olmayanlara göre yetenek açısından %10, bağlılık düzeyi

açısından %15 daha yetersiz görüldükleri sonucuna ulaşılmıştır. Sadece deneye katılan erkekler değil, kadınlar tarafından da anneler tüm boyutlar açısından daha düşük düzeyde değerlendirilmiştir.

Çalışan annelere yönelik literatürde yer alan diğer bir ayrımcılık uygulaması Williams (2004) tarafından “*annelik duvarı/ motherhood wall*” olarak isimlendirilen bir engel olmaktadır. Bu kapsamda annelik duvarının cam tavan engelinden daha önce kadını etkilediği vurgulanmakta ve annelik duvarıyla daha önce karşılaşıldığı belirtilmektedir. Annelik duvarı kadının hamile kalması ve doğum iznine ayrılmasıyla şekillenmeye başlayarak sonrasında meslektaşların ve üstlerin akademisyen anneyi eskiye göre daha yetersiz olarak değerlendirmeleri ile güçlenmektedir.

2.2.4. Aile Dostu İşyeri Politikaları

Çalışan annelerin iş-aile yaşamlarında denge kurabilmeleri ve onları rahatlatabilmek ve yaşadıkları sorun ve zorluklara çözümler üretebilmek adına çalışma yaşamında işyerleri aile dostu işyeri politika ve uygulamaları benimseyebilmektedir.

Aile dostu işyeri uygulamaları, genel bir tanımla “çalışanların iş ve aile sorumluluklarını bir arada yerine getirebilmelerini sağlayan formel uygulamalar” şeklinde tanımlanmaktadır (Boushey, 2008, s.52; Strachan ve Burgess, 1998, s.251; Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.79). Scheibl ve Dex’e (1998) göre, aile dostu işyeri politikaları çalışan annelerin iş-aile yaşam dengelerini kurmasına yardım etmektedir. OECD (2007) aile dostu işyeri düzenlemeleri, iş-aile yaşamı arasında denge kurmayı kolaylaştıran ve firmaların yasal gereklilikleri yerine getirmek üzere sundukları uygulamalar olmaktadır. Bu uygulamalar özellikle vergi/fayda, ebeveyn izni ve çocuk bakımı ve okul dışındaki saatlerdeki bakım sistemleri gibi kamu desteğine ulaşma konusunda kısıtları olan çalışanlar açısından önemli olmaktadır (Kapucugil-İkiz, 2015, s.192).

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2006) ve Thompson ve diğerleri (1999) ise örgütlerde aile dostu işyeri politikalarının başarılı olması için aile dostu işyeri kültürünün bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. Aile dostu işyeri kültürü ise “örgütlerin çalışanlarına iş-aile yaşamı dengesi sağlamaları için verdiği destek ve değerle ilgili olarak çalışanlar tarafından paylaşılan varsayımlar, inançlar ve değerler toplamı” şeklinde tanımlanabilir (Thompson ve diğerleri, 1999, s.394). Aile dostu işyeri kültürünün bulunması için insan kaynakları yönetimi işlevlerinin nitelikleri önemli bir role sahip olmaktadır. Ayrıca, üst yönetimin aile dostu işyeri kültürünün önemine inanması ve yöneticilerin aile dostu işyeri uygulamalarından faydalanan çalışanlara haklarının korunacağı konusunda gereken güven ve anlayışı göstermesi gerekmektedir. Literatürde aile dostu işyeri politikaları temel olarak 3 grupta incelenebilmektedir: esnek çalışma şekilleri, izin politikaları ve çocuk bakım destekleri şeklinde olmaktadır (Allen, 2001; Fowler ve diğerleri, 2006; Glass ve Finley, 2002; Çakmak-Otluoğlu, 2015).

Esnek Çalışma Şekilleri; tam zamanlı çalışmaya dayalı geleneksel çalışma şekillerinin çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik esneklik, mekan esnekliği, çalışma süresi esnekliği ve izin esnekliği gibi 4 temel unsur açısından farklılaştırılmasıyla oluşturulmaktadır. Bu kapsamda, zaman esnekliği esnek zaman, sıkıştırılmış iş haftaları, vardiyalı çalışma ve geçici çalışma şeklinde olmaktadır. Mekan esnekliği uzaktan çalışmayı kapsamaktadır. Çalışma süresi esnekliği kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı ve fazla çalışmayı içermektedir. İzin esnekliği ise kısa ve uzun dönemli izinleri belirtmektedir (Kossek ve Michel, 2010).

İzin Politikaları; çalışan anneler hamilelik, bebek ve çocuk bakımı süreçlerini rahat yerine getirebilmek adına izinlere ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamda işyerinde uygulanan izin politikaları oldukça önemli olmaktadır (Alonso-Almeida, 2014). Bu izin politikaları ise ücretli veya ücretsiz izinler, kısa süreli ya da uzun süreli izinler şeklinde doğum izni, süt izni ve ihtiyaç izni şeklinde belirtilmektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.82). Söz konusu izin politikaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunda yer almaktadır. Tez çalışmasının ilerleyen kısımlarında kanunlardaki izin politikalarına değinilecektir.

Çocuk Bakım Desteği; çalışan anneleri destekleyerek işe devamını sağlayacak önemli aile dostu işyeri politikalarından biri de çocuk bakım desteği sunulması olmaktadır. Çocuk bakımı konusunda çalışan anneler yardıma ihtiyaç duymaktadır (Meurs ve diğerleri, 2008). Çocuk bakım desteği ile ilgili esas sorumluluğun aile üyeleri ve diğer akrabalara verilmesi genel kabul görmekle birlikte (Glass ve Riley, 1998; Goff ve diğerleri, 1990), aile üyelerinden sonra çocuk bakım yardımcıları çocuk bakıcıları (Goff ve diğerleri, 1990) ve devlet kreşleri ve özel kreşler (Glass ve Riley, 1998) yer alabilmektedir.

Çalışan annelere çocuk bakımı kapsamında iş-aile dengesi sağlamaya yönelik örgütlerin sağlayacakları destekler ise; işyerinde veya işyeri yakınında kreşlerin olması (Beauregard ve Henry, 2009; Glass ve Riley, 1998; Meurs ve diğerleri, 2008; Veiga ve diğerleri, 2004), anlaşmalı kreşlerden uygun fiyatlarla yararlanılması (Fowler ve diğerleri, 2006), çocuk bakım maliyetlerine finansal destek sağlanması (Beauregard ve Henry, 2009; Glass ve Riley, 1998) ve emzirme odalarının kurulması şeklinde olabilmektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.85).

Drago ve Williams'a (2000) göre aile dostu işyeri politikaları, yarı-zamanlı çalışma, ödeme ve faydalar sisteminin adil olmasını sağlamaktadır. Yarı-zamanlı çalışma imkanının yaşlısı, hastası ve çocuğu olan çalışan aile üyelerine uygulanması gerekmektedir. Mevcut çalışma sistemi kadın çalışanlar için kötü olabilmekte ve cinsiyet eşitliği idealleriyle uyumlu olmamaktadır. Erkek çalışanlar için de aile yaşamlarının önemli zamanlarını çocuklarıyla geçirmesine izin vermemektedir. Çocuklar için de kötü bir sistem olmaktadır, çünkü çocukların aileleriyle daha fazla zaman geçirmeye ihtiyaçları bulunmaktadır.

Albrecht (2003) tarafından yapılan araştırmada aile-dostu işyeri politikaları kadının sosyal anlamda tam eşitliğini sağlamak ve ücretli ve ücretsiz işlere yönelik cinsiyete dayalı iş bölümünün azaltılması ve aile refahı açısından incelenmektedir. Sonuçlara mevcut politikaların bu değerleri karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Var olan aile dostu politikalar sosyal ve kurumsal güçler nedeniyle aile ve iş ortak değerlerini yeterince desteklememektedir.

Brown (2010) annelik sonrası profesyonel gelişimle ilgili yaşanan gerçekleri ve algıları incelediği makalesinde aile dostu işyeri politikaları veya işveren desteğine bakılmaksızın iş-aile yaşamı arasında büyük bir çatışma yaşandığını göstermektedir. Ayrıca, esnek işyeri düzenlemelerinin kariyer gelişimi hedefleyen çalışan anneleri desteklemediğini göstermektedir. Annelik sonrası kariyerinde yükselmeye devam edebilmek için mücadele eden kadın çalışanlar anneliğin profesyonel gelişimde büyük ve zorlu bir etkisinin olduğunu bilmektedir. İşveren politikaları aile dostu olsa bile çoğu çalışan anne kariyerini yavaşlatmayı seçmektedir. Sonuçlardan diğerine göre ise, kadınların mevcut durumlarını algılamaları ile gerçekteki yaşantı ve davranışları arasında fark bulunmaktadır.

Abendroth ve diğerleri (2012) çalışan annelerin çalışma saatlerine aile, işyeri ve devlet desteğinin etkisini incelemektedir. Bu farklı desteklerin nasıl etkileşim halinde olduğu belirtilmektedir. Araştırma sonuçları, annelerin çalışma saatlerine aile desteği ve ulaşılabilir düzeydeki destekleyici işyeri düzenlemelerinin pozitif etkisi olduğu ancak geleneksel aile yapısını kolaylaştırmaya yönelik devlet politikalarının çalışma saatlerini negatif etkilediğini göstermektedir. Aynı zamanda bu destekler birbirini de destekler niteliktedir. Destek sağlayan aile rol modelleri, destekleyici işyeri düzenlemeleri güçlendirici bir ilişkiye sahip olmaktadır. Çocuk bakım yardımları ve işyeri destekleri kuvvetlendirici ilişki içerisinde bulunmaktadır.

Çalışan ebeveynlerin tümünün aynı ölçüde aile dostu işyeri uygulamalarına erişemediği görülmektedir. Oysa ki hem kadın hem erkek çalışanlar artan oranda birden fazla rolü yerine getirmeye çalışırken iş ve aile hedeflerine ulaşmak için çeşitli mücadeleler vermektedir. Aile dostu işyeri politikalarını genişleterek bakım sağlayan kişiler kendileri açısından doğru seçim yapabilmek adına daha fazla seçeneğe ulaşabilmektedir. İşyerinde sağlanan esnekliği teşvik edici politikalar ailelerin kariyer ve ailesel amaçlarının ikisini de karşılayabilmelerine yardımcı olabilmektedir. Bu hem ebeveynler hem ekonomi için iyi bir çözüm niteliği taşıyabilmektedir. İş-aile yaşamı uyumlaştırılmasında

yaşanan sorunlar, sadece kadınların sorunu olmayıp ailenin bütün üyelerinin sorunu olarak görülmesi gerekmektedir (Kapucugil-İkiz, 2015).

Bu bölümde çalışan annelik, çalışan annelerin yaşadıkları zorluk ve sorunlar, ayrımcılık uygulamaları ve aile dostu işyeri politikalarından bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde çalışan anneler konusundaki güncel alan araştırmaları kronolojik sırayla bahsedilmektedir.

2.3. ÇALIŞAN ANNELER KONUSUNDAKİ ALAN ARAŞTIRMALARI

Bu başlık kapsamında kronolojik olarak, güncel olma açısından yabancı literatürdeki 1992 ve 2015 yılları arasını kapsayan çalışan anneler konusundaki alan araştırmaları incelenmektedir.

2.3.1. 1990-2010 Yılları Arası Alan Araştırmaları

Blossfeld ve Jaenichen (1992) tarafından yapılan araştırma Almanya'da kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte artan ekonomik bağımsızlığının evlilik ve anneliği ertelemeye önemli bir faktör olup olmadığı sorusunu ampirik olarak değerlendirmektedir. Panel verilerle yapılan analiz sonucunda kadınların eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmasının aile oluşum sürecindeki değişimlerin bir kısmını açıkladığını göstermektedir. İlk evlilik zamanlamasındaki eğitimsel gelişimlerin erteleyici etkisi gençlikten yetişkinliğe geçiş aşamasıyla sınırlı bulunmuştur. Sonuç olarak daha eğitilmiş kadınlar daha geç evlenmekte ve daha geç çocuk sahibi olmaktadır.

Makalede Becker'in 1981 yılı çalışması temel alınmaktadır. Becker'a (1981) göre, ekonomik aile teorisinde toplumda kadın ve erkek cinsiyetlerine özgü işgücü uzmanlaşması bulunmaktadır. Sanayi toplumlarında ve sosyalizasyon sürecinde kadınlar geleneksel olarak erkeğe barınak, korunma ve gelir sağlama konusunda güvenirken, erkekler kadınlara evliliği devam ettirme, çocuk doğurma ve yetiştirme konularında güvenmektedir. Becker'a göre ailenin temel

amacı çocuklarını yetiştirmektir. Becker ailelere ekonomik açıdan yaklaşmıştır. Buna göre, kadının işgücüne katılımı ve kazancı arttıkça evlilik oranları düşmektedir. Sonuç olarak, daha yüksek eğitilmiş ve daha yüksek kariyer sahibi kadın evlenmeyi ertelemekte veya evlenmekten kaçınmaktadır. Yani kadınların, eğitim seviyesinin yükselmesiyle evlilik ve annelik oranları arasında negatif bir ilişki vardır. Bu durum da kadının ekonomik bağımsızlığı ile geleneksel aile rolleri arasında sürekli bir rol çatışması yaratmaktadır.

Peterson ve Gerson (1992) çift gelirli genç ailelerden topladıkları verilerle kadın ve erkekler arasında çocuk bakım sorumluluklarının düzenlenmesini insan kaynakları ve sosyal-yapısal açıklamalar ışığında incelemişlerdir. Analize göre, kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları açıklayan genel cinsiyete dayalı farklara odaklanan konuların ötesinde anlamlar ifade etmektedir. Ev ve aile işlerini belirlemede durumsal kısıtların önemine odaklanan sosyal yapısal bir açıklama getirilmektedir. Ev içi talepler yoğun olduğunda, erkeklerin sorumluluklarının artma olasılığı yüksektir. Kadınların çalışma saatleri arttıkça erkeklerin sorumluluğu artmakta kadınların ise azalmaktadır. İşyerinde daha çok yapısal fırsatlara ulaşan hem kadın hem erkek çalışanlar sınırlı fırsatlara sahip çalışanlara göre daha az sorumluluk almakta ve çocuk bakım konusunda sorumlulukları azalmaktadır.

Makalede insan kaynakları ve toplumsal yapısal açıklamalar arasındaki farklar ele alınmaktadır. Becker (1981)'e göre, kadınlar biyolojik olarak çocuk doğurma ve yetiştirme işleriyle ilgili görüldüğü için, ev işlerinde erkeklerden daha verimli olmaktadır. Bu görüş insan kaynakları teorisyenlerine aittir. Cinsiyete dayalı bu farklılık çift gelirli ailelerde bile aile içinde sürekli bir eşitsizliğe sebep olmaktadır. Bu kapsamda, erkek ev dışında daha fazla çalışarak çocuk bakımından daha az sorumlu olurken, kadın ev içinde daha fazla sorumluluk almaktadır.

Fakat sosyal yapısal yaklaşıma göre, okul çağı öncesi yaştaki çocukların zaman ihtiyaçları ve aile yapılarındaki büyüme çift gelirli ailelerde hem kadın hem de erkeğin ev ve aile konularıyla daha fazla ilgilenmesi ve sorumluluk almasını gerektirmektedir. Yapılan araştırmalar göre özellikle kadının tam zamanlı çalıştığı çift gelirli ailelerde sosyal yapısal yaklaşımlar daha çok

desteklenmektedir. Kadının işyerindeki çalışma saatleri arttıkça ve ailede küçük yaşta çocuk olduğunda erkeğin ev ve aile işlerine katılımı artmaktadır (Berk, 1985; Geerken ve Gove, 1983; Goldscheider ve Waite, 1991; Moen ve Dempster-McClain, 1987; Pleck, 1985; Peterson ve Gerson, 1992). Artan çocuk sayısı da erkeğin ev işine katılımını artırmaktadır. Erkeklerin eşlerine yardım etmeleri görece olarak kolay olmasına rağmen, ev ve aileyle ilgili ilk sorumluluk almaları daha zor olmaktadır (Coltrane, 1989).

Çift gelirli ailelerin temel problemi çocuk bakımındır. Floge'a (1986; Peterson ve Gerson, 1992) göre, erkekler eşlerine çocuk bakımı konusunda yardım etseler bile daha az sorumluluk almaktadır. Çocuk bakım sorumluluğu konusunda eşler arası farklılık ev içinde ve ev dışında cinsiyet eşitsizliğini temsil eden bir özelliktir.

Sonuç olarak, hem kadın hem erkek işyerindeki terfi fırsatlarından tatmin olmuşsa çocuk bakım sorumlulukları azalmaktadır. Özetle, çalışmanın kadını ve erkeği etkileyen yapısal özellikleri çocuk bakım sorumluluk düzenlemelerini engelleyebilir veya iyileştirebilir. Çocuk bakım sorumluluğunda cinsiyet en önemli belirleyicidir. İş baskısı ve ağır iş yükü hem annelik hem de ebeveynlik ilişkilerinde stres yaratmaktadır (Menaghan ve Parcel, 1990). Çift gelirli ailelerde eşler için iş baskısı çocuk bakım sorumluluğunu minimize ederek evde çatışma yaratan en önemli kaynaktır. Bulgulara göre, iş-aile çatışması hem kadın hem erkek için stres yaratmaktadır.

Bronars ve Grogger (1994) bekar anneliğin ekonomik sonuçlarını inceledikleri makalede tek çocuk sahibi bekar annelerle ikiz doğum yapmış bekar anneler karşılaştırılarak bekar anneler üzerinde planlanmamış çocukların kısa dönemli ve yaşam boyu etkileri tahmin edilmiştir. Bekar anneler arasında plansız doğumların işgücüne katılım, fakirlik ve refah üzerinde büyük ölçüde kısa dönem etkiye sahip olduğu bulunmuştur, fakat evli anneler arasında bu sonuca ulaşılamamıştır. Planlanmamış anneliğin olumsuz ekonomik etkilerinin çoğunlukla beyaz ırk arasında yaygın olmasına rağmen, siyah ırklı bekar anneler üzerindeki negatif etki daha büyük, kalıcı ve sürekli dir.

Blum ve Deussen (1996) Afrika kökenli Amerikalı işçi sınıfı annelerin annelik idealleri ve deneyimlerini 20 kişiyle yaptıkları bireysel görüşme yöntemiyle incelemişlerdir. Yasal evlilik ve sadece çocukla bağlı ikili ilişkilerin iyi annelik yapmak için gerekli olduğu varsayımını temsil eden, ırk ayrımcılığı yapan annelik normları ele alınmıştır. Bulgulara göre, önceki fenomenolojik çalışma sonuçlarında olduğu gibi, anneler bu varsayımlara karşı direnmek için toplumsal temelli bağımsızlık ideallerinden yararlanmaktadır ve erkek partnerleriyle annelikle ilgili olmayan ilişkileri ve çocuk bakım sorumluluk paylaşımları konusunda alternatif senaryolar oluşturmaktadır.

Uttal (1996) araştırmasında çocukları için bakım hizmeti alan çalışan annelerin çocuk bakımına verdikleri anlamlar analiz edilmektedir. Okul öncesi yaşta çocuk sahibi, yeni yürümeye başlayan çocuklu ve bebeği olan 31 çalışan anne ile yapılan derinlemesine görüşmede çocuk bakımı 3 şekilde yorumlanmıştır: emanet bakım(koruyucu) , annenin yerini tutan bakım ve düzenli bakım. Çocuk bakımına verilen bu anlamlar, çalışan annelerin gerçekte yaşadıkları ile baskın kültürel annelik inşaatları arasında gerilim yaratmaktadır. Bu algılar annelerin çocuk bakım ve yetiştirme arasındaki ilişkiyi nasıl tanımladıklarıyla, bakıcıların çocuklarla ilgilenmesi konusunda ne derece bilgi sahibi olduklarıyla ve kendi annelik tanımları ile uyumlu oluşturulmaktadır. Bu bakım ideolojileri, çalışan annelerin baskın kültürel annelik ideolojisi varsayımları ile mücadele ettiklerini ve çocuk bakımı işini toplumsallaşmış bir sosyal faaliyet olarak düşündüklerini göstermektedir. Bu çocuk bakım şekillerinden ilki koruyucu(emanet) bakımdır. Bu şekilde bakıcı geçici fiziksel ve sınırlı duygusal bakıma ve sınırlı fırsatlara sahip olmaktadır. Anne tam zamanlı çocuğun yanında bulunma haricinde baskın annelik ideolojisine uygun olarak çocuk bakımından ilk sorumlu kişi olmakta ve çocuğun tüm fiziksel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarından sorumlu olmaktadır. İkinci bakım şeklinde anneler bakıcıların kendilerinin yerine geçerek çocuklarına annelik yaptıklarını düşünmektedir. Üçüncü bakım(düzenli) şeklinde ise, paylaşılan annelik anlayışı hakimdir. Anne bakıcılarla birlikte annelik yapmakta ve çocuğun bakımından birlikte sorumlu olmaktadır.

Baskın kültürel annelik ideolojisine göre çocuk bakımından birincil derecede anne sorumlu olmaktadır ve çocuğu sadece annesinin büyütüp yetiştirmesi gerektiği söylenmektedir. Ancak gerçekte yaşanan durum farklıdır. Çalışan bir anne için çocuk bakımı sorumluluğunu bakıcı, eş, aile ya da akraba ile paylaşmak kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle baskın kültürel ideolojiler ve politik kararlar çalışan annelerin gerçeğini yansıtmamaktadır. Anneler çocuk bakım ve yetiştirme işini sosyal bir faaliyet olarak gerçekleştirmektedir.

Bailey (1999) tarafından yazılan makalede, süregelen anneliğe geçiş sürecinde orta-sınıf kadınlarla ilgili yapılmış bir çalışma verilerinden yararlanılarak, Giddens ve Beck'in 1990'lı yıllardaki öz-kimlik üzerine yaptıkları ilk çalışma eleştirel biçimde incelenmektedir. Giddens ve Beck çalışmalarına paralel gidilmiş, ancak cinsiyete dayalı ve şekillendirilmiş kimliğe daha fazla önem verilmesi gerektiği tartışılmıştır. Söylem analizi tekniğiyle, kadınların hamilelik dönemi boyunca kendi kimlik özelliklerinden muaf tutulduğu görülmüştür, fakat öznelleştirme biçimi aynı kalmaktadır. Değiştirilmiş kimlik algısının 6 boyutu tanımlanmış ve kadınların uyumlu bir benlik algısı devam ettirmeleri üzerine söylemler tartışılmıştır. Bu yaşanan değişimleri teorileştirme aracı olarak kırılmış kişilik kavramı kullanılmıştır. Görüşmelerde annelere, hamileliklerini ilk keşfetmeleri, hamilelikleri konusunda kendilerinin ve çevrelerindeki kişilerin ne hissettikleri, bu konuda uzmanlardan nasıl yardım aldıkları, anne olmayı nasıl yorumladıkları ve anneliğin gelecekteki kariyerleri ve özel yaşamlarına olan etkisini nasıl yorumladıkları sorulmuştur. Değişim yaşanan 6 boyut ise; annelik kimliği, bedensel değişim, çalışan kişi, benlik pratikleri, ilişkisel benlik ve zaman ve boş zaman deneyimi şeklinde olmuştur.

Arendell (2000) çalışmasında literatürde yer alan 10 yıllık gelişmeleri dikkate alarak annelik ve annelik yapma kavramlarına ilişkin iki baskın akıma yer vermektedir. İlki, annelik ve annelik yapma eyleminin teorileştirilmesi, diğeri ise, annelik deneyimlerine yönelik ampirik çalışmalardır. Kavramsal gelişmeler özellikle feminist araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür. Feministler, ırk, etnik köken ve uygulamaya dönük farklılıklara dikkat çekmişlerdir. Yoğun annelik ideolojisi ve annelik uygulamalarının kavramlaştırılması literatürdeki

önemli katkılar arasındadır. Annelik yapma konusundaki çalışmalar; annelik mutluluğu, tatmini, sıkıntı ve zorluğu ve istihdamı konularında incelenmektedir.

Bianchi (2000) Gary Becker'in 1991 yılı çalışmasına dayanarak bir araştırma yapmıştır. Gary Becker (1991) kaliteli çocuk yetiştirmede ebeveynlerin çocuğa zaman ayırmasının önemi üzerinde durmuştur. Annelerin işgücüne katılımlarında hızlı artış yaşanmasına rağmen çalışan annelerin çocukları ile geçirdiği zaman sabit kalma eğilimindedir. Geçmiş dönemlerde özellikle geniş ailelerde çalışmayan annenin ücretsiz aile ve ev işlerinde harcadığı zaman ve çocuk bakım sorumluluğunu alternatif biriyle paylaşması sonucu çocuklarıyla geçirdiği zaman azalmaktaydı. Günümüzde ise, çalışan anneler çeşitli şekillerde çocuklarıyla geçirdikleri zamanı maksimize etme yolları aramaktadır. Örneğin çocuk küçükken yarı zamanlı çalışmayı veya işten ayrılmayı denemektedir. Aynı zamanda ev işleri ve boş zaman kullanımı konusunda çalışmayan annelerden farklılaşmaktadır. Ayrıca çocukların yaşamındaki değişimler, örneğin daha küçük aile yapıları, okul öncesi çocuk kayıtlarında artış ve ebeveynlerin çocuklarını koleje göndermeleri konusunda yaşanan finansal rahatlıklar çocukların ebeveynlerinden ihtiyaç duydukları para ve zaman yatırımlarını değiştirmektedir. Babalar evliliklerde eskisine göre çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmekte, belki de anneler daha uzun saatler evden uzakta çalışsa bile çocukların ebeveynleriyle geçirdikleri toplam zaman artmaktadır. Bianchi (2000) çalışmak ve çocuk büyütmenin genelde birbirleriyle uyumsuz konular olduğunu düşünmektedir. Kadınlar iş ve aile hayatı arasında denge kurabilmek için, çalışma saatlerini azaltabilmekte, çocuk bakım ve büyütme işine eşlerini daha fazla dahil edebilmekte ve böylece babalar eskiye oranla çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmektedir. Yaşanan bu değişimler kadınlar için kolay olmamaktadır. Her kadın genelde annelik tarzıyla ilgili şüphe duymakta ve hem çocukları hem de kendiler için en iyisini yapmaya uğraşmaktadır. Yaşanan bu hisler kadınları durdurmakta ve hem evde hem işyerinde değişimleri yavaşlatmaktadır.

Chodorow (2000) makalesinde “anneliğin yeniden üretimi” eserinin 20 yıl sonraki yansımaları incelenmektedir. Anneliğin yeniden üretimi kitabı çok çeşitli

okuyucuların ilgisini çekmiştir; kendilerini anlamaya çalışan sıradan kadınlar, psikoanalistler ve psikoterapistler, edebiyat, felsefe, politik teori, sosyoloji ve antropoloji disiplinlerinden geniş çapta feminist araştırmacılar ve sosyal ve kültürel teorisyenlerin ilgisini çekmiştir. Bu yansımalar tüm okuyucuları belirtmektedir. Yazar kitabın ana katkısı olarak gördüklerini kitaba niçin bu kadar atıf yapıldığını göstererek tekrardan ifade etmektedir. Aynı zamanda feministler, sosyal bilimciler ve psikoanalistler tarafından dile getirilen eleştirilere cevap vermektedir. Kitabın ana katkısı anneliğin psikolojik yeniden üretimi ve eşit ebeveynlik tartışmasıdır.

Feministlerin belirttiği gibi biyolojik belirleyiciler ve kadınların annelik hakkındaki hisleri ve potansiyel yeniden üretici bedenleri sosyal yapı ve kültürel zorlamaların bir ürünü olmaktadır. Anneliğin (tüm bireysel biçimlerinde) nasıl yaşandığı tam olarak anlaşılmamıştır. Yazar anneliğin kimlik oluşturma ve kimlik algısı iddiasında olmadığını belirtmektedir.

Chodorow (2000) annelik öznelliğini şu şekilde teorileştirmektedir; herhangi bir annenin bilinçli ya da bilinçsiz anne olma deneyimi çocuğu veya çocuklarıyla ilişkisine göre değişmektedir. Kadınlar için temel psikolojik ve kişilerarası deneyimler anne-kız ilişkileri aracılığıyla anlaşılabilir. Cinsiyet algısı ve içselleşmiş duygu bilinçli ya da bilinçsiz cinsiyete verilmiş duygusal rol oynamayla ilgili olmaktadır. Bu durum Oedipus kompleksi olarak ifade edilmektedir.

Kitabın özelliklerinden ilki, cinsiyetçi toplumu anlamak için kadın öznelliğinin merkezi olduğunu düşünenlere bakış açısı sağlamasıdır. Çalışma, sosyal belirleyici bir bakış açısı sunmakta ve bireysel ve psikolojik odaklı olmaktadır. Doğrudan kültürel içselleştirme ve sosyalleştirme anneler tarafından veya bilinçli özdeşleşme(kimlik belirleme) ile ilgilidir. Kitabın ikinci özelliği, sadece feminist teori kurmak değil aynı zamanda kapsamlı bir eleştiri konusu olmasıdır. Feministler cinsiyetin evrenselliğini ve erkek egemenliğini önemli nesneler olarak belgelemek istemektedir. Yazarın açıklamaları ve iddiaları evrenselleştirilmiş ve genelleştirilmiştir. Annelik veya kadınlık hem kız hem

anneninin bu ilişkiyi yoğun şekilde deneyimlediği kültürel bir dönüm şeklinde ifade edilmektedir.

Chodorow (2000) kitabında, psikolojik süreçlerle ilgilenmekte ve özellikle klinik bireysellik ve kişisel benzersizlikten bahsetmektedir. Temel ve evrensel bir tanım yapmamakta sadece bir şema sunmaktadır. İnsanların var olma duygusu ve içsel bir dünya yaratması ruhsal gerçeğini dikkate almaktadır.

Kitaba göre annelik, diğer sosyal inşa edilmiş eşit olmayan roller gibi basit değildir. Biyolojik belirleyiciler ve kadınların annelik hakkındaki hisleri ve potansiyel yeniden üretici bedenleri sosyal yapı ve kültürel zorlamaların bir ürünüdür. Bu kapsamda yazarın inanç ve mesleki bilgisine göre bireyler kendi duygusal gerçekliğini yaratmakta ve kişisel anlamlandırma algı ve duygusuna sahip olmaktadır.

Albrecht (2003) tarafından yapılan araştırmada aile-dostu işyeri politikaları, kadının sosyal anlamda tam eşitliğinin sağlanması, ücretli ve ücretsiz işlere yönelik cinsiyete dayalı işbölümünün azaltılması ve aile refahı açısından incelenmiştir. Sonuçlara göre, mevcut politikaların bu değerleri karşılamada yetersiz kaldığı görülmüştür. Var olan aile dostu politikalar sosyal ve kurumsal güçler nedeniyle aile ve iş ortak değerlerini yeterince desteklememektedir. Ayrıca, çalışanların ücret ve zaman talepleri etik önem açısından tekrar ele alınması gerekmektedir.

Anderson ve diğerleri (2003) makalesi, çocuk sahibi olmayan kadın çalışanlarla karşılaştırıldığında annelerin belgelenmiş ücret dezavantajlarını açıklamaktadır. 1968-88 Ulusal Genç Kadınlar Araştırması veri analizine göre, beşeri sermaye girdileri ve fark edilmeyen heterojenlik ücret boşluğunun %55'ini açıklamaktadır. Sonraki yapılan analizler, annelerin ilk işe döndüklerinde en yüksek ücret kaybı yaşadıklarını göstermektedir. Bulgulara göre, orta yetenek düzeyine sahip yüksek okul mezunu anneler iş çabaları konusunda çocuk bakım görevlerine istinaden iş çabalarını azaltan daha düşük veya yüksek düzeyli yetenekli annelere göre daha uzun süre ve şiddetli ücret kayıpları yaşamaktadır. Zaman kısıtı değişkenine vurgu yapılarak, yüksekokul mezunlarının ofis saatleri

süresince işyerinde daha fazla bulundukları ve farklı iş saatleri ve evden çalışma gibi esneklik programlarına daha az istekli oldukları görülmüştür.

Duncan ve diğerleri (2003) annelik, ücretli çalışma ve partnerlik konularındaki değer ve teorileri incelemektedir. Savaş sonrası refah devletinde politik varsayımlar ve sosyal ideallerdeki baskın olan erkek eve ekmek getiren aile modelinin yerini yetişkinlerin ikisi de çalışan aile modeli almaktadır. Bu yeni modelde, hem kadın hem erkeğin emek piyasasında birincil derecede çalışan olduğu varsayılır, babalar ve anneler çocuklarını desteklemek için gelirlerini birleştirmektedirler. Makalede bu varsayım değerlendirilmektedir. İlk olarak, belirli bir sosyal grup partnerli annelerin cinsiyete dayalı ahlaki rasyonellikleri incelenmiş, sınıf, kalıplaşmış davranış, geleneklere bağlılık, etnik köken, cinsellik açısından tanımlanmış ve annelerin ücretli iş ile anneliği nasıl uyumlaştırdıkları ve eşlerine ne kadar zaman ve emek ayırdıkları konusu incelenmiştir. İkinci olarak, bu ampirik araştırma ışığında, ailedeki değişim ve karar verme şeklini anlamak için üç öncü yaklaşım incelenmektedir, bu yaklaşımlar; yeni hanehalkı(ev) ekonomisi, son modernlik döneminde bireyleşme ve post-modern değer görüşüdür. Sonuç olarak yetişkin ikisi de çalışan aile modelinin hem ampirik hem teorik varsayımları ciddi biçimde sınırlı olduğu görülmüştür.

Cinsiyete dayalı işbölümü halen evde ve işyerinde eşitsiz biçimde aynı kalmakta ve babalar kendilerini ailenin birincil ekonomik kazanç sağlayıcısı olarak görmektedir. Ücretsiz çocuk bakım işi halen değersiz görülmektedir. Yetişkin çalışan aile modeli erkeğin aile geçimini sağladığı modelin yerini kısmen almıştır. Yetişkin çalışan aile modeli örtük biçimde insanların rasyonel ekonomik adam varsayımıyla hareket eder. Bu varsayımda bireysel, fayda-maliyet tipi kararlar ve kişisel kazanımlar maksimize edilmeye çalışılır. Ücretli çalışma da bunu sağlamanın optimum yoludur. Bağımlı çocukların ihtiyaçlarını karşılayacak sorumluluk alma konusunda cinsiyetçi ahlak gereklilikler bulunmaktadır (Ribbens McCarthy ve diğerleri, 2000; Weeks ve diğerleri, 2001).

Her ne kadar aile modellerinde annelerin çalışması ve cinsiyet eşitliğine doğru olumlu değişimler olsa da, çocuk bakımı konusunda cinsiyetçi kimlikler pek

değişmemektedir (Lewis, 2000; Duncan ve diğerleri, 2003). Açıkçası, farklı alternatif annelik biçimleri bulunmaktadır.

İlk teori olan “Yeni hanehalkı(ev) ekonomisi” (Becker,1981,1996; Duncan ve diğerleri, 2003) cinsiyetçi işbölümünde rasyonel seçim yapma açıklamalarını kullanmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümüne göre kadın ve erkek belirli görevleri yerine getirmektedir. Kadınlar ev işi ve çocuk bakımı ile ilgilenirken erkekler işgücü piyasası içinde çalışmaktadır. Bu iş bölümü kısmen biyolojik eğilim ve cinsiyetçi sosyalizasyon ile açıklanmaktadır. Bu yeni hanehalkı ekonomisi modelinde süreç özellikleri ve sıralamalar bakımından kısıtlar bulunmaktadır. İkinci teori bireyselleşme, annenin işgücüne katılımının artmasıyla ilgili olmaktadır (Beck,1992; Duncan ve diğerleri, 2003). Bu durumda kadın önceden belirlenmiş cinsiyetçi rolleri takip etmek yerine, kendi yaşam tarzını yeniden düşünmekte, değiştirmekte ve seçmektedir. Kadın ücretli çalışan kimliğini de kendini geliştiren bir durum olarak görmektedir. Çiftler artık zorunlu olarak evde ya da piyasada uzmanlaşma yaşamaz. Çiftlerin ilişkileri karşılıklı tatmin edici samimilikle yürütülür ve samimiyetle birbirine bağlıdır (Beck ve Beck-Gernsheim, 1995; Giddens, 1992; Duncan ve diğerleri, 2003). Ancak hala kadının cinsiyet eşitliği beklentileriyle mevcut yaşantıları arasında farklılık bulunmaktadır. Az sayıda anne birincil kimlik olarak çalışan kimliğini görmektedir. Tüm anneler çalışma kararlarını çocuk bakım sorumluluklarıyla ilişkili olarak ele almaktadır. Anneler değişen cinsiyetçi bölümlendirme aracılığıyla çocukları için destek almaktadır. Hakim’in (2000) “tercih teorisine” göre kadınlar bireyselleşme sürecinde 3 tip hayat tarzı arasında seçim yapmaktadır: ev merkezli(yaklaşık yarısı(%50)), iş merkezli(yaklaşık yarısı) ve geri kalanları da uyumsal(uyarlanabilir) hayat tarzlarıdır. Bu kimlik seçimleri, sosyal psikolojik ve geçmişteki sosyal faktörlerle ilgilidir. Kadın hala rasyonel ekonomik aktördür. Üçüncü teorileştirme, post modernlik döneminde ahlaki görüşmelerdir. İnsanlar bu kimliklerini diğerleriyle olan ilişkilerindeki anlayışlarına dayalı oluşturmaktadır. İlişkiler değişirse insanlar bu kimlikleri tekrar müzakere etmektedir (Smart ve Neale, 1998; Duncan ve diğerleri, 2003). Bu konu Beck ve Giddens’in çalışmalarıyla da incelenmektedir. Sonuç olarak, anneler çocuklarından birincil derecede sorumlu olmaları açısından birbirlerine

benzerken, bu sorumluluğu yerine getirme konusunda farklılaşmaktadırlar. Anneler hangi davranışın doğru ve düzgün olduğuna ahlaki ve sosyal açıdan karar vermektedirler ve bu kararlar farklı yerlerdeki farklı sosyal gruplar arasında farklılaşmaktadır.

Holness (2004) annelik ve maneviyat yansımalarını incelemektedir. Geleneksel olarak annelik ne Hristiyan dini için cesaretlendirici bir kaynak ne de anneleri manevi açıdan destekleyen bir kaynak olarak görülmemektedir. Bu durum kadınların biyolojik olarak belirlenmiş ev ve aile rollerinden özgürleştirmesi için feminist düşünce tarafından desteklenmektedir. Feminizm kendi içinde bu durumu değişik faktörlerin hızlandığı bir dönüşüm ve değişim yaşamaktadır. İlk olarak, ekofeminizm ve onun imgeleri feminen değerler ve özellikle annelikle yakından ilgilidir. İkinci olarak, annelik giderek, anne olan kadınların kimliğiyle bütünleştirilmekte ve dünyadaki çoğu kadın için bu şekilde düşünülmektedir, annelik her zaman hayat tecrübesinde merkezi bir unsur olacaktır. Kişisel bakış açısından Holness (2004) anneliğini maneviyatı zenginleştiren bir kaynak olarak görmektedir, Hristiyan geleneğinde şaşırtıcı yer edinmiş destekleyici unsurları keşfetmiştir. Bu kısa ön bilgi, anneliği tarihi bağlamda maneviyatla ilişkilendirmekte ve ikisini bir araya getiren yolları incelemekte ve keşfetmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların ifadelerine göre, annelik kadınların kalbinde yer almakta ve dünyaya baktıkları ve yaşamı deneyimledikleri bir göz olmaktadır, bu maneviyatı da içermektedir. Post modern feminist ilahiyatçı Julia Kristeva, ataerkillikte anneliğin kadınlıktan daha çok baskı altında tutulduğunu belirtmektedir (Miller-McLemore, 1994; Holness, 2004). Feminizm anneliğe yeterince değer vermemektedir. Bu durumun nedeni, önceki feminist anlayışın kadınların biyolojik ve sosyal açıdan belirlenmiş rolleri meşrulaştırmış olması ve hamilelik ve çocuk büyütmeye ve yetiştirmeyi kadının hayatında merkeze almasıdır. Anneler sıradan yaşamlarında annelikle birlikte hem eğlence hem acı hissetmekte ve manevi kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Kadınlar anneliği Allah'tan bir hediye gibi görmekte ve kişisel açıdan ve güvenlerini geliştirdiklerini ifade etmektedirler. Annelik belli tarz bir maneviyat kaynağıdır ve olağan ile

olağanüstüye giriş kapısını hatırlatan bir maneviyattır. Anneler anneliği kadınlara verilmiş gizli bir kadınlık yeteneği olarak algılamaktadır. Annelik yapma rolü insanlık refahına ve iyiliğine yapılan bir iştir.

Choi ve diğerleri (2005) yaptıkları nitel çalışmada kadınlığın kritik bir özelliği olan sosyal olarak inşa edilen annelik ideolojisiyle ilgili annelerin deneyimlerinin nedenlerini açıklamakta ve annelerin deneyimlerini nasıl anladıklarını incelemektedir. Tek doğum yapmış ve çok doğum yapmış 24 kadınla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle, transkriptler analiz edilmiştir. Veriler söylemsel yaklaşımla yorumlanmış ve 2 üst düzey tema belirlenmiştir. 1.yeni anneliğin farkına varma ve 2.yeni annelikle baş etme temalarıdır. Bu temalar kadınların anneliğe nasıl hazırlıksız olduğunu ve çeşitli annelik mitlerine dayanarak beklentilerinin neler olduğunu göstermektedir. Gerçeklikle çelişkili mitlerle mücadele ederek bunların yetersizlik duygularına yol açtığı gösterilmektedir. Ancak kadınların yetersiz anne olarak görülmek istemedikleri ve bu nedenle çalışan kadınların kendilerini süper anne, süper eş, süper her şey olarak sergilemek için ne büyük çaba sarf ettiklerini ve zıtlarından sakındıklarını belirtmektedir. Bu bulgular kadınlığın sosyal inşası bağlamında yorumlanmıştır ve annelikle nasıl gerçekleştirildiğini yorumlamaktadır. Doğum öncesi ve doğum sonrası bakım uygulamaları tartışılmaktadır.

Annelikten memnuniyetsizlik ve olumsuz duygular suçluluk ve kötü anne olarak düşünülme korkusuna yol açmaktadır (Parker, 1995; Choi ve diğerleri, 2005). Literatüre göre annelik sonrası depresyon ve çatışma yaşanmaktadır (Brown ve diğerleri, 1994; Ussher, 1989; Choi ve diğerleri, 2005). Doğum sonrası aşırı yorgunluk yaşanması kaçınılmazdır. Bebek bakımıyla ilgili stres ve doğum acıları yaşanabilmektedir. Sosyal bilim araştırmalarına göre, içsel ve dışsal stresörler depresyon gelişimini etkileyebilir. İçsel stresörler kimlik değişimi gibi, dışsal stresörler sosyal destek eksikliği gibidir. Bulgulara göre depresyon anneliğe verilen gerçekçi bir cevap ve tepkidir. Evlilik ve annelik kadınlığın merkezinde yer almaktadır. Kadının anne olması doğal biyolojik güçlerin sonucudur. Kadınlık kimliği inşa etmede annelik bir kaynak olmaktadır. Butler'e göre (1990, cinsiyet teorisi, Choi ve diğerleri, 2005) cinsiyet eylemseldir.

Cinsiyetimizi uygun ve uyumlu davranışlarımızla sergileriz, sosyal koşullanmayla öğreniriz ve uygun kültürel söylemler aracılığıyla ulaşıyoruz. Kültürel normların zorlamasıyla cinsiyet değişmez kalmaktadır. Bekar ve çocuksuz kadınlar anormal olarak düşünülmektedir (Choi ve Bird, 2003; Letherby, 2002).

Üst seviye temalar; yeni anneliği fark etme ve yeni annelikle baş etme şeklindedir. Yeni anneliğin farkına varma temasının alt temaları; annelik beklentileri, annelik gerçeği ve doğum sonrası destektir. Yeni annelikle baş etme temasının alt temaları; doğum sonrası destek ve doğum sonrası strestir. Annelerin yaşadığı çelişkili deneyimlere nasıl cevap verdikleri annelik ve söylemler arasındaki karmaşık etkileşimin bir sonucu olarak görülebilir.

Yeni anneliğin farkına varma temasında katılımcı ifadelerine göre yeni anneler uykusuzluk hissetmektedir. Deneyimsizlik ve acemilik yaşamaktadırlar. Katılımcı ifadelerine göre, annelik fedakarlık gerektirmektedir. Anne olduktan sonra kadınların hayatı tamamen değişmekte ve partnerlerinden daha fazla bu değişimi fark etmektedirler. Annelik gerçeğini fark etme alt teması bunu ifade etmektedir. Anne olduktan sonra daha alingan olduklarını ifade etmişlerdir. Kadınların her gün yaşadığı deneyim ve değişimi erkek eşler her gün düzenli işe gittikleri için akşam eve gelene kadar hayatlarındaki bu değişimi hissetmemektedirler.

Yeni annelikle baş etme temasıyla ilgili olarak yeni anne olan kadınlar dışardan yardım ve tavsiye aldıklarında yetersizlik hissine kapılmaktadırlar. Aynı zamanda bu durum yardımcı da olmaktadır. Anneler yardım istediklerinde anne olarak başarısızlığa uğramış gibi hissetmektedirler. Herkes anneliği idare edebiliyorken, kişi kötü anne olarak algılanmak istememektedir ve diğer kişiler tarafından annelikle baş edemiyor şeklinde algılanmak istememektedir. Yetersizlik ve yeteneksizlik hissine kapılmaktalar ve bu durum doğum sonrası stresle sonuçlanmaktadır. Yeni anneler bu durumla başa çıkmak için tüm işlerle baş etmeye çalışmaktadır, süper anne, süper eş ve süper her şey gibi. Yeni anneliğe uyum sağlamak zorlayıcıdır. Anneler derin bir yetersizlik hissetmekte, hem yardım ve destek almak istemekte hem de kötü anne olarak algılanmak

istememektedir, bu nedenle karmaşık duygular ve olumsuz hislere kapılmaktadırlar.

Günümüz kadınının çatışan ve rekabet halindeki taleplerle baş edebilmek için “süper anne” kavramı günümüz kadınlığının kültürel temsilini yansıtmaktadır. Feminen bir kimlik inşa etmede, geleneksel kadınlık ideolojileri halen önemli bir öge olmakta ve merkezi konumunu korumaktadır.

Jeremiah (2006) annelik hakkındaki son feminist düşüncede yer alan gelişimi izlemektedir, “annelik” terminolojisinden “annelik yapma” ya doğru terminoloji değişimi olarak ifade edilerek, esasçılıktan (özcülük), post yapısalcılığa doğru değişim ve dönüşümü tanımlayarak incelemektedir. Araştırma, Simone de Beauvoir, Betty Friedan, Adrienne Rich, Sara Ruddick ve Judith Butler gibi feminist yazarların çalışmasına dayanmaktadır. Butleri takip ederek, potansiyel ilham kaynağı olarak annelik eylemselliği kavramını önermektedir. Anneliği edimsel olarak anlamak onu aktif bir pratik/faaliyet olarak düşünmektir. Geleneksel Batı annelik anlayışı pasif olarak belirtilirken, bu kavram ilerleyici aynı zamanda yıkıcı olmaktadır. Annelik edimselliği annelik fikrini köken olarak sorgulamakta ve fikre meydan okumaktadır. Ancak kavramın problemleri bulunmaktadır, özellikle annelik yapma davranışlarının etik ve ilişkisel özelliklerini belirlemede başarısız olmaktadır. Çalışma, annelik ve sanatsal pratikler/faaliyetler arasındaki ilişkinin gelecek araştırmalarda incelenmesi önerisiyle sonlanmaktadır.

2. dalga feministler iyileşme olarak ifade edilen annelik konusunu yeniden gözden geçirme ve değiştirme girişiminde bulunmuşlardır. Feminist açıdan önemli nokta, annelik deneyiminin olumlu veya olumsuz olarak anlaşılabilen şekillerde nasıl inşa edildiğini fark etmektir. Nancy Chodorow (1978) “anneliğin yeniden üretimi” kitabıyla feminist psikoanalize katkı yapmış ve esasçılığı vurgulamıştır. Chodorow’un psikoloji ve sosyoloji vurgusu annelik özne ve ideolojisi arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır. Ruddick (1989; Jeremiah, 2006) anneliğin; koruma, besleme, eğitim gibi konuları içeren bir tür iş olduğunu belirtmekte ve annelik eyleminin özel bir bilinç modu geliştirdiğini söylemektedir. Ruddick feminist teoride anne-çocuk etkileşimini detaylı şekilde ifade etmiştir.

Yapısalcılık ve edimsellik açısından annelik davranışı dönüştürücü ve yıkıcı olabilmektedir. Kimi yazarlara göre annelik en iyi şekilde kişinin yaptığı eylem olarak anlaşılabilir. Anne olmak demek annelik yapmayı sahnelemek ve canlandırmaktır. Edimsel etik açıdan ilgi etiği, gönüllülük ve gerekircilik esasına dayanır. Etik annelik çocuğun bedensel bakıma ihtiyacı olmadığıda biter. Anneliğin sanatsal uygulamaları estetik anlayış barındırmaktadır.

Eisner (2007) doğum yaptıktan sonra işten ayrılan kadının uzun ve zorlu yolculuğunu incelemektedir. Felice Schwartz'ın (1989) şirketleri, yetenekli kadınları kaybetme riskine ve ebeveyn sorumluluklarını uyumlaştırıcı sanatsal politikaları ısrarla tavsiye etmesinden çeyrek yüzyıl sonra, yüksek eğitilmiş çok sayıda kadın geleneksel kariyerlerinden ayrılmaktadır. “21.yy iş yerleri Schwartz'ın bebek doğduktan sonra işten ayrılan kadınlar için önerileri ile önceden belirtilen bir durum mu yaşıyor? Bugünün çalışan kadınları hangi tercihleri yapıyor? Her şey planlandığı gibi mi gidiyor? Aile dostu işyeri politikaları kadınları işten ayrılmaktan koruyacak mı?” Makale bebek doğduktan sonra işten ayrılan kadını incelemek için yürütülen bir çalışmanın sonuçlarını sunmaktadır.

Schwartz (2006) iki kategoride çalışan kadın tanımlamıştır, ilk bağlılığını işe veren, diğeri hem işe hem eve bağlı yani çift bağlılık gösteren kadın tipi olmaktadır. Kadınların iş-yaşam şekilleri karışıktır ve çevresel bağlamda incelenmelidir. Anneler iş-yaşam dengesi konusunda ne şekilde seçim yaparlarsa yapsınlar sonuçlarına katlanmaktadır, sonuçlarını derinden hissetmektedir. Bu seçimlerin sonucunda dalgalanma etkisi yaşamaktadırlar. Felice N. Schwartz 1989 yılı “Yönetici Kadınlar ve Yaşamın Yeni Olguları” makalesinde kurumların kadın yöneticilere karşı yerleşik davranışları konusunda önemli bir tartışma başlatmıştır. “Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu” makalesinde vasıflı iş kadınlarından yararlanmanın şirkete olan maliyetleri konusunda pratik iç görülerde bulunarak aynı konuyu sürdürmektedir. Şirketlere gönderdiği iletisinde çoğu şirketteki atmosferin kadınlar için nasıl yıpratıcı olduğunu ve neden değişmesi gerektiğini

anlatmaktadır. Üst düzey erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki önyargıları oldukça köklüdür ve çoğu erkek bunların farkında bile değildir.

Şu anda kadınları geri planda tutan kısıtlamalar kolayca gevşetilebilir. BİS'ler ve diğer üst düzey yöneticiler kadın çalışanlarına destek olmak için şunları yapmalıdırlar: 1. Kadınlar ile erkekler arasındaki temel farklılığı –biyolojik analık olgusunu- kabul etmek, 2. Esnekliğe ihtiyaç duyan kadın ve erkeklere bunu sağlamak, 3. Kadınların liderlik potansiyelinden yararlanılmasını sağlayan bir yetiştirme yoluna giderek ve 4. İşyerlerinde sadece kadınlar için söz konusu olan yıpratıcı ortamı ve engelleri yok etmek. Schwartz'a (2006) göre, kadınlar sorunun değil, çözümün parçasıdır.

Çocuk ve yaşlıların bakımını, iş dünyasının kıran kırana geçen yaşamıyla hiçbir ilgisi olmayan bu ev içi meseleleri “kadın işi” olarak görmek neredeyse doğal karşılanmaktadır. Gelir, kar, getiri oranı, pazar payı iş dünyasının esas ilgi alanları bunlar olmalıdır. Oysa çocuk yetiştirmek kadın meselesidir. Kadınlar iş yaşamında tam olarak özümsemedikleri için, çocuk bakımı bir iş meselesi olarak görülmediği gibi, esnekliğin de önemli bir şirket önceliği olduğu aklı gelmez.

Schwartz'a (2006) göre istihdam edilen kadınların erkekler kadar etkin ve işlevsel olabilmelerini sağlayabilmek için alınması gereken 4 önlem:

1. Analığı kabul etmek,
2. Esneklik,
3. Yetiştirme,
4. Ortamı iyileştirme şeklindedir.

Günümüzde, hamile bir kadının durumu, en iyi koşulda, görmezden gelinmektedir. En kötü koşulda ise, hamileliğini olabildiğince uzun süre gizlemeye ve uzun toplantılarda verilen molalarda yürümek, oturduğunda ayaklarını uzatmak ya da bol elbiseler giymek türünden doğal tepkilerden kaçınmaya zorlanmaktadır.

Şirketler iş yaşamı ile aile yaşamını karşı karşıya getirmek yerine pürüzsüzce uyumlaştırarak, çalışanlarının yaşam bütünselliğini sağlama çabasında olmalıdırlar. İş eve enerji kattığında ve ev de iş yaşamına yeni bir canlılık getirdiğinde, her iki yarı da birleşerek canlı bir bütün oluştururlar. Ama eğer statüko değişmezse, tatsızlık ve sıkıntılar artmaktadır. Kadınlara ve çalışan ebeveynlere karşı sorumluluk kabullenildiğinde, şirketlerin elde edeceği finansal yararlar muazzam boyutlarda olacaktır (Schwartz, 2006).

Erdoğan (2008, s.73) çalışmasında, sosyoloji bilimi ve psikanalizmi birleştirerek, S.Freud'un cinsiyet gelişimine dair görüşlerini feminist bakış açısıyla yeniden ele alan nesne ilişkileri kuramcısı Nancy Chodorow'un annelik rolüne ilişkin kuramsal açıklamalarını incelemektedir. Chodorow kuramında kadının neden anne olmak istediği sorusunu incelemektedir. Ona göre, anneliğin yeniden üretilmesinin nedeni, kadınların sürekli kişisel ilişkiye ihtiyaç duymaları ve bu ihtiyacın diğer bireylerden, özellikle de birincil konumları kamu alanında belirlenmiş olan erkeklerden karşılanamamasıdır. Toplumsal cinsiyet organizasyonunun ve de cinsiyete dayalı işbölümünün asimetrik yapısının temel sebebinin, asimetrik biçimde organize edilen ebeveynlik sistemine bağlayan düşüncede, biyolojik anneliğin yanında sosyo-kültürel anneliğin de "kadın rolü" olarak yapılanması, asimetrik rol organizasyonunun ve toplumsal eşitsizliğin en temel kaynağıdır. Heteroseksüelliği bir norm olarak gören ve feminen sosyalleşmenin bir sonucu olarak kabul eden Chodorow'un kuramsal yaklaşımında annelik ve heteroseksüel evlilik, cinsiyetin toplumsal organizasyonunda merkezi ve tanımlayıcı bir özelliğe sahiptir.

Chodorow çocuğun ilk toplumsal dünyasını ve bu dünyanın odağında anne-çocuk etkileşiminin rol oynadığını belirtmektedir. Chodorow'un düşüncesinde bebekte benlik kavramı yoktur. Bebek kendini ve bakıcısını ayırt edemez. Benlik otomatik olarak değil, fizyolojik ve bilişsel bir olgunlukla geliştirilmektedir. Benlik birincil derecedeki bakıcıyla olan ilişkilerle geliştirilmektedir. Chodorow'un (1978, s.11) düşüncesinde cinsiyete dayalı işbölümünün temelinde kadınların anneliği yatmaktadır. "Annelik rolü, kadınların yaşantısı, kadınlar hakkındaki ideoloji, erkeklik ve cinsel eşitsizliğin sürekli üretilmesi ve işgücünün belli

türlerinin üretilmesi üzerinde büyük etkilere sahiptir. Anne olarak kadınlar sosyal yeniden üretim alanında önemli aktörlerdir. Annelik, sadece çocuk doğurma anlamına gelmez. Anne çocuğu sosyalleştiren ve bakan kişidir. Kadınları anne olma isteğine yönelten öncelikli unsur, psiko-sosyal faktörlerdir. Chodorow'a göre, erkeğin kadını anneliğe zorlaması ya da çocuklara bakmasını beklemesi ana neden değildir, kadının kendini anne görme duygusu olmadıkça annelik gerçekleşmez. Chodorow, anneliğe ilişkin kuramında, kız ve erkek çocuğun cinsiyet kimliği gelişiminin erken bebeklik döneminde anneyle yaşanan farklı sosyo-ilişkisel deneyimlerin sonucunda gerçekleştiğini belirtir. Kız ve erkek çocuğun farklı ilişkisel deneyimler yaşaması ve farklı benlik duygularına sahip olması kadınlık ve erkeklik özelliklerinin farklılaşmasının temel nedenidir. Kadın ve erkeklerin benlik duygularının farklı olması kadınları anneliğe ve çocuk bakımına yöneltir. Chodorow'un görüşünde, kadınlık "doğal" bir üründür, verilidir ve kolay elde edilir. Erkeklik ise, tam tersine "kültürel" bir üründür ve kazanılır. Kısaca, toplumsal yaşamda kadınlar "olan" bireyler olarak görülürken, erkekler "yapan" bireyler olarak onaylanır: kadın olur, erkek ise yapar. Bu süreç, kadınların ve erkeklerin ilişkisel deneyimler yaşaması anlamına gelmektedir. Söz konusu deneyimlerin farklılaşması ve cinsiyet kimliğinin oluşumunda özdeşleşme sürecinin etkisi ve katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Diğer bir deyişle, Chodorow'un kuramsal görüşleri ana hatlarıyla, sosyo-kültürel süreçler ve ekonomik yapılar bağlamında kadınlık ve erkeklik arasındaki temel farklılıkların nedenlerini açıklamaya yöneliktir. Bu doğrultuda, ebeveynlik organizasyonu simetrik özelliğe geçişi sağlamadıkça, yani erkekler biyolojik anneliğin dışında kadınlar tarafından sürdürülen toplumsal ve kültürel rolleri üstlenmedikçe, cinsiyetçi sosyo-kültürel yapı ve cinsiyet hiyerarşisi varlığını devam ettirecektir (Erdoğan, 2008, s. 82).

Güngör ve Biernat (2009) mavi yakalı bir iş için başvuran adayları değerlendirmede cinsiyet, annelik ve ebeveynlik durumlarının etkisini incelemektedir. ABD'deki bir üniversiteden 118 lisans öğrencisi (72 erkek ve 46 kadın), fabrika işçi pozisyonu için hedeflenen adaylardan (cinsiyet, ebeveynlik ve annelik durumu çeşitlenen) değerlendirme yapılmıştır. Standart "ideal çalışan" olarak çocuksuz bekar erkekler değerlendirilmektedir. Tüm bulgular

açık bir cinsiyet önyargısının varlığını göstermektedir. Kadın adaylar daha samimi, daha özgüveni düşük ve daha az bağlılık gösterdiği şeklinde algılanmakta ve en önemlisi istihdam edilmek için erkek adaylara göre daha az tercih edilmekteydiler. Sonuçlar, mavi yakalı çalışanların, bakıcılara veya annelik kaybına yönelik önyargılardan daha tetikleyici olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak anne olup olmadığına ya da ebeveynlik durumuna bakılmaksızın kadınlar erkeklere göre daha az istihdam edilmektedir.

Makalede temel amaç fabrikada mavi yakalı bir iş için başvuran adayları işe almada cinsiyet ve ebeveynlik durumlarına göre nasıl değerlendirildiklerini incelemektir. Bu incelemede 3 teorik bakış açısı ele alınmıştır. 1. si, cinsiyet önyargısı bakış açısı (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 1983, 1995) bu yaklaşımda kadınlara yönelik negatif değerlendirmeler yapılmaktadır. Cinsiyete yönelik kalıp yargılar bulunmaktadır. 2. Teorik yaklaşım sosyal rol teorisidir (Eagly ve Steffen, 1984). Bu teoriye göre cinsiyetten ziyade ebeveynlik durumu değerlendirmede daha çok önemli görülmektedir. Kadınlar daha çok çocuk bakma, büyütme ve besleme konularıyla ilişkili olarak kalıp yargılarla ele alınmaktadır. 3. Yaklaşım annelik dezavantajıdır. Bu yaklaşıma göre anne olmak kadınları negatif değerlendirmeye yol açmaktadır. Toplum annelerden çocuk bakımı ve ev işleri sorumluluklarıyla ilk ilgilenenin kadın olması gerektiği beklentisindedir ve bu durum ideal çalışan tanımına uymamaktadır. Çocuk bakım hizmetleri anneleri işyerinde dezavantajlı konuma sürüklemektedir. Çalışmada geçmiş cinsiyet, annelik ve işyeri değerlendirmeleri literatürüne dayanarak, bu üç değişkenin etkileri incelenmiştir: 1. adayın samimiyet ve yetenek özelliklerini yargılamak, 2. performans değerlendirmeleri ve 3. istihdam kararları şeklindedir.

Benard ve Correll (2010) ücretlerde ve işgücü piyasa çıktılarında yaşanan annelik kaybı payını açıklamak için yeni bir teorik mekanizma test etmişlerdir. Annelerin diğer çalışanlara göre daha yeteneksiz ve daha az kendini adanmış olduğu varsayımına dayalı normatif ayrımcılık olarak nitelendirilen kayıpları açıklanmaktadır. Anne olan çalışanların tartışmasız kanıtlarla yeteneklerini ve ücretli işlerine olan bağlılıklarını kanıtlasalar bile işgücü piyasasında

karşılaştıkları ayrımcı değerlendirmeler incelenmektedir. Değerlendiricilerin çok başarılı anne çalışanları anne olmayanlara göre daha samimiyetsiz, antipatik ve kişilerarası ilişkilerde daha düşmanca görmeleri şeklindeki ayrımcı uygulamalar hipotezi test edilmektedir. Sonuçlar, kadın değerlendiriciler tarafından normatif ayrımcılık uygulandığını desteklemektedir. Annelere yönelik uygulanan ayrımcılığın doğası ve devamlılığı konusunda önemli göstergeler sunulmaktadır. Sadece pratikte iş-aile uyumu vurgulanmamalı, geniş çapta kültürel destek normlarıyla normatif ayrımcılık azaltılmalıdır.

Baker (2010) Yeni Zelanda'da ebeveynlik ve istihdamı uzlaştıran cinsiyetçi stratejileri incelemiş ve farklı durumdaki katılımcıları karşılaştırmıştır. 3 nitel görüşme araştırması yürütülmüştür. İlki, çocuk sahibi olmak isteyen bir çift, 2. si iş-aile uyumlaştırılmasını tartışan kariyerli akademisyenler ve sonuncusu iş refahını yükseltmeyi bekleyen yalnız yaşayan bir annedir. Çalışma sonuçları önceki çalışmalarla desteklenmiştir. Bulgulara göre, iş-aile bütünlüğü annelerde çocuksuz kadınlara ve babalara göre daha karmaşık bulunmuştur. Kadınlar arasında çalışma tercihleri çeşitlenmektedir. Çalışma seçenekleri; ailesel düzenlemeler, destek algıları, mesleki gereklilikler ve iyi annelik fikir ve söylemleriyle şekillenmektedir.

Brown (2010) araştırması annelik sonrası profesyonel gelişmeyle ilgili yaşanan gerçekleri ve algıları incelemektedir. Sonuçlar, aile dostu işyeri politikaları veya işveren desteğine bakılmaksızın iş ve aile yaşamı arasında büyük bir çatışma yaşandığını göstermektedir. İş-aile rol ve sorumlulukları ile ilgili çatışan toplumsal tutumlar annelik sonrası işyerinde yaşanan kadına yönelik ayrımcılık ve cinsiyete dayalı kalıp yargılara odaklanılarak değerlendirilmektedir. Çalışmada, kadının profesyonel gelişimi üzerinde anneliğin gerçek ve algılanan etkisini ölçmek için hem likert tipi anket hem de açık uçlu sorular sorulmuştur. Yönetim pozisyonlarında ve daha üst seviyelerde profesyonel mesleklerde çalışan annelerden oluşan amaçlı örneklem kullanılmıştır. Annelerin hepsi bakıma muhtaç düzeyde küçük çocuğu olan annelerden oluşmaktadır. 90'dan fazla sayıda çalışan anne anketi yanıtlamıştır. Sonuçlar, nitel ve nicel veriler arasında fark olduğunu ve anneden beklenen cevap ile gerçek cevap arasında

çelişki olduğunu göstermektedir. Bulgular, esnek işyeri düzenlemelerinin kariyer gelişimi isteyen çalışan anneleri desteklemediğini göstermektedir. Anne olduktan sonra kariyerinde yükselmeye devam etmek için mücadele eden kadın çalışanlar anneliğin profesyonel gelişimde büyük ve zorlu bir etkisinin olduğunu bilmektedir. İşveren politikaları aile dostu olsa dahi çoğu çalışan anne kariyerini yavaşlatmayı seçmektedir. Makalenin en ilginç ve etkili sonuçlarından birisi, nitel ve nicel bulgular arasındaki farklılıklar ve kadınların mevcut durumlarını algılamaları ile gerçekteki yaşantı ve davranışları arasında fark bulunmasıdır.

Dedeoğlu (2010) annelik söylemleri/ideolojileri ve Türk annelerin tüketim pratiklerini/faaliyetlerini araştırmaktadır. Annelik, annelik eyleminin deneyimlendiği bağlamda açıklanmaktadır. Sosyo-kültürel ve tarihsel bağlamda uygulamalar ve idealler değişse de temel görev aynı kalır. “Bu görev çocuk yetiştirme işini mantıksal ve ilişkisel biçimde yerine getirmektir” (Arendell, 2000, s.1192). Annelik toplumsal cinsiyete dayalı inşa edilmektedir. Çocuk doğurmanın kadının biyolojik doğasından gelen doğal bir içgüdü olduğu ve doğum yapan birey olarak kadınların annelikle ilgili tüm işleri üstlenmesi ve birincil sorumluluğunu anneliğe vermesi gerektiğini ifade etmektedir.

Anne geleneksel ailelerde yaratıcılık ve devamlılığı sembolize ederek saygıdeğer ve bağlayıcı bir rol oynamaktadır. Jones (1994; Dedeoğlu, 2010) geleneksel ailelerde annenin rolünden daha saygıdeğer bir rol olmadığını vurgulamaktadır. Bu rol kültürel ve tarihi bağlamda çeşitli önemler kazanabilmektedir. Bir İslam ülkesi olarak Türkiye’de çok yaygın bir atasözü “Cennet annelerin ayakları altındadır” demektir. Çocuk doğurma açıkça biyolojik bir gerçekken, anne olmak genellikle belli bir işlevselleştirmeye ilgili olmaktadır (Sunderland, 2002; Dedeoğlu, 2010). Çocuğun beslenmesi, bakılması ve büyütülmesiyle ilgilidir. Çok yönlü ve karmaşık yapısıyla “annelik yapmak” kavramı esas ve en yüksek fedakarlık, sevgi, şefkat, ilgi ve önemle idealize edilmektedir. Modernizmde annenin birincil görevi fedakar biçimde çocuk beslemek ve büyütme olarak düşünülmektedir. Annelik, annelik yapmak demektir ve annelik yapma deneyimiyle ilişkilendirilmektedir. Sosyo-tarihsel ve kültürel bağlamda annelik pratik/faaliyetleri ve idealleri çeşitlense de temel

görev aynı kalmaktadır. Bu görev, “çocuk yetiştirme işini ilişkisel ve lojistik olarak gerçekleştirmektir (Arendell, 2000, s.1192). Annelik toplumsal cinsiyete dayalı yapılandırılmıştır ve çocuk doğurmanın kadının biyolojik doğasından gelen bir içgüdü olduğu ve çocuk doğuran kadınların birey olarak tüm annelik işini üstlenmesi ve esas sorumlu olmasını gösteren düşünceye dayanmaktadır.

Fairclough’a (2004) göre söylem, sosyal süreçlerin, durumların ve pratiklerin/faaliyetlerin bir unsurudur. Aynı zamanda kişisel inşaayı da yansıtan bir sosyal yapılandırma sürecidir (Fairclough, 2001; Dedeoğlu, 2010). Annelik söylemsel bir inşadır, temsili, birbirini karşılıklı etkileyen, olan ve deneyimlenen bir inşadır. Annelik söylemleri farklı temsilciler aracılığıyla karışık ve çok yönlü yapılandırılmaktadır. Örneğin, kurumlar tarafından ele alınan şekliyle, medya gibi, anlatılar “iyi/yoğun annelik yapmaktır”. Diğer taraftan, annelerin anlatılarına göre, çoklu ifadeler bulunmaktadır. Anlatan kişi anne, eş, ev kadını, kız kardeş olabilir. Annelik önceden var olan kültürel anlamlar ve sosyal şartlar dünyasında ve kadının yaşam temalarıyla ilişkili olarak hayat anlatısını inşa etmektedir (Mick ve Buhl, 1992). Annelik bir kimlik söylemidir ve anne olarak, annelik yaşanarak şekillenmektedir. Yetişkin kadının ilk kimliği annelik kimliği görülmektedir ve toplumsal cinsiyet kimliğini zorlamaktadır (Arendell, 1999, 2000). Türkiye gibi bazı kültürlerde çocuksuz kadın ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmekte ve acıma hisleriyle davranılmaktadır. Kimlik söylemleri ilişkiseldir ve kadınlar ilişkiselsel sosyal ağın içinde yer alarak anne olmaktadır.

Baskın annelik söylemiyle ilgili yapılan çalışmalar annelerin bu söylemlere katıldığını ve uyduğunu göstermektedir. Anneler anne olma varsayımlarını içselleştirmekte ve anne olmayı kadınların temel özellikleri olarak görmekte ve yaşamlarının temel amacının annelik olduğunu belirtmektedirler.

Baskın annelik söylemleri, modernizmde güç ilişkilerine ve geleneksel ataerkil aile biçimleri ideolojisine dayanmaktadır ve heteroseksüel ve zengin aile yapılarını kabul etmektedir. İyi annelik yapma (yoğun annelik yapma) ideolojisini alır ve annelerin takip edeceği normlar oluşturur. İyi anne çocuk merkezli ve ev merkezli olmaya zorlanır ve çocuğun istek ve ihtiyaçlarını kendi isteklerinden ön planda tutma yönünde baskı altındadır. Annelik en yüksek derecede fedakarlık,

sevgi, ilgi, şefkat, bakım ve özenle ilişkilendirilmektedir. Annelerin ailedeki başlıca görevi, çocuğu uyumlu kişi olarak iyi şekilde yetiştirmektir, lojistik(biçimsel), duygusal, sosyal, ekonomik ve entelektüel ihtiyaçlarını karşılamak, tükenme duygusu hissetmeden kendi istek ve ilgilerini bir kenara bırakarak çocuğunu ve eşini hayatın her anında ve durumunda desteklemesidir. Dahası, annelik kadının biyolojik doğası sebebiyle temel var olma, başarma ve tatmin nedeni olarak görülmektedir (Hock ve diğerleri,1984).

Annelikle ilgili sosyal pratikler/faaliyetler ve normatif idealler kültürel ve bağlamsal açıdan çeşitlense de her kültür ve dinde annelik kutsal görülmekte ve çocuk yetiştirme konusunda esas sorumluluk sahibi olarak anne görülmektedir. Türkiye’de iyi annelik yapmak erdemlik konusuna bağlanmaktadır (Yeşilyurt Gündüz, 2004; Müftüler-Bac, 1999). Ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda geçici değişimler sebebiyle baskın annelik söylemleri istikrarsızlaştırılmaktadır, örneğin ev hanımı anneler ideolojisi çalışan annelere göre değersiz ve küçük görülmektedir (Kleinberg, 1999; Paxton, 2002; Sunderland, 2002; Dedeoğlu, 2010). Baskın annelik ideolojisine çok sayıda alternatif olsa da en büyük alternatiflerden biri çalışan annelerdir.

Kadınlar 21. Yy’da çok sayıda çatışan rollerle yaşamak zorundadır, kadın, eş, anne, kız kardeş, çalışan rolleri gibi. Çoğu kadın, annelik kültürel idealleri ile kariyer taleplerini birlikte yürütebilmek için annelik sosyal pratiklerinde/faaiyetlerinde değişimler yaparak, hokkabazlık olarak nitelendirilebilecek yaşam tarzı, yani faaliyetleri bir arada güçlükle sürdürmeye çalışmaktadır (Thompson, 1996). Bu bölünmelere rağmen, halen baskın annelik söylemleri önemli görülmektedir. (Aguilar, 1996; Arendell, 2000; Hock ve diğerleri,1984; Sugiyama, 2000) gibi bazı çalışma sonuçları, annelerin sosyal pratiklerinin/faaliyetlerinin çoğunlukla hem baskın hem de alternatif söylemleri yansıttığını göstermektedir. 1980’ler öncesi, kadınlar kendilerini “iyi eş” ve “fedakar anne” olarak tanımlamaktaydı ve kendi istek ve ihtiyaçlarını çocuklarındkinden geri plana almaktaydılar. Modern “iyi annelik yapma” ideolojisine kurumsal ve toplumsal sistemler aracılığıyla uyumlaştırılmıştır. 1980’li yıllarda küreselleşmeyle birlikte alternatif annelik söylemleri yeni yeni

ortaya çıkmaya başlamışken, çoğu anne iyi annelik etme ideolojisine bağlı kalmaya zorlanmışlardır. Türkiye’de iyi annelik ideolojilerine alternatif söylemler, etnik köken, cinsel tercih ya da evli olup olmamak gibi çeşitli konulardan değil, çoğunlukla çalışan ve eğitilmiş kadınlardan gelmiştir. Çalışmada analiz sonucuna göre, iki rakip söylem olan “iyi annelik yapma” ve “kişisel başarı olarak annelik yapma” söylemleri ortaya çıkmıştır. Her iki söylemin de arka planında “annenin esas ebeveyn” olduğu söylemi yer almaktadır.

Annelerin ifadelerine göre, çocuk doğduktan sonra tüm yaşam çocuklar üzerine kurulmaktadır. Katılımcılar, önceleri daha çok dışarı çıkarken çocuk sonrası daha evcil olduklarını belirtmişlerdir. Çalışan bazı anneler, ekonomik ihtiyaçlar sebebiyle çalışmak zorunda olsalar bile, geleneksel uyum ile baskın olan iyi annelik yapma söylemlerine bağlı kaldıklarını ifade etmektedir. Başlıca sorumluluğun çocuk yetiştirmek olduğu ve annenin sağlığının çocuk sağlığı için önemli olduğu vurgulanmaktadır. Hock ve diğerleri’ne (1984) göre, annelik kadınların başlıca tatmin, başarı, tamamlanma kaynağıdır ve varlık nedenidir. Hastalanmak, boş zaman yaratmak, ev temizlemek gibi her durum ve faaliyetin çocukların zamanında çalmak demek olduğunu ve azaltılması ya da ertelenmesi gerektiğini bildirmişlerdir. Annelerin arzuları süper çocuk yetiştirmektir, yani, sağlıklı, zeki, becerikli ve iyi eğitilmiş, her şeyin en iyisini yapan ve her şeyin en iyisine sahip olan bir çocuk yetiştirmektir.

Çocukların annelerin sosyal ve fiziksel bir statü yansıması olduğu ve annelik yapma pratiklerinin/faaliyetlerinin başarısını yansıttığı varsayılmaktadır. Annelik konusunda en iyisini yapma ve çevrede yer alan normatif idealler anneleri endişeye sürüklemektedir. Katılımcı ifadelerine göre süper anne olmaya çalışan kadınlar kolayca tükenmekte ve agresifleşmektedir. Her şeyin mükemmel olması gerekmediğini evi temizlemeyi ihmal edebileceklerini ama çocuğu ihmal etmemeye çalıştıklarını belirtmektedirler. Anneler gelir kazanmakla elde edilemeyecek bir ödül yaşadıklarını ve memnun olduklarını belirtmektedir. Babanın çocuk bakımı konusundaki rolü destekleyici ya da yardım edici şeklinde ifade edilmiştir. Anne esas ebeveyn olarak kabul edilmektedir.

Cooke ve Gash (2010) İngiltere, Almanya ve ABD’de kadın eşlerin yarı zamanlı çalışması ve evlilik istikrarı arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çoğu araştırmacı kadın eşlerin yarı-zamanlı çalışmasını bir iş-aile denge stratejisi olarak övse de teoriler kadın eşlerin çalışmasının ilişki istikrarına etkileri konusunda rekabetçi tahminlerde bulunmaktadır. Bu çalışmada, İngiltere, Almanya ve ABD’deki ilk kez evlenen son kuşak çiftler arasındaki rekabetçi hipotezler panel verilerle test edilmiştir. Çalışma sonucunda kadın eşlerin çalışmasının evlilik istikrarına ülkeler arasında farklı etkilerinin olduğu görülmüştür. Almanya’da yüksek kaliteli yarı-zamanlı iş imkanları bulunmakta ve kadının yarı zamanlı çalıştığı evlilikler önemli derecede istikrarlı olmaktadır. Daha liberal İngiltere ve ABD işgücü piyasalarında, eşlerin ne yarı zamanlı ne de tam zamanlı çalışması boşanma riskini önemli ölçüde değiştirmemektedir. Ancak, ABD’de annelerin yarı zamanlı çalışması boşanma riskini önemli ölçüde azaltmaktadır. Almanya ve İngiltere’de erkeklerin çalışmaması evlilik istikrarına kadının çalışmasından daha fazla zarar vermektedir. Bu sonuçlar eşlerin istihdama optimal düzeyde katılımını sağlamada sosyoekonomik bağlamın önemini vurgulamaktadır.

2.3.2. 2010 Yılı Sonrası Alan Araştırmaları

Glauber’in (2011) çalışması ulusal temsili veriler üzerinden kadın egemenli, erkek egemenli ve her iki cinsiyetin de egemen olduğu işlerde annelik ücret kaybını incelemektedir. Sabit etki tahminlerine göre, kadın egemenli işlerde çalışan annelerin diğer işlerde çalışanlara göre daha yüksek ücret kaybına uğradıkları görülmüştür. Bu fazla kayıp, esnek çalışma, yarı-zamanlı çalışma saatleri gibi telafi edici farklarla karşılanamamaktadır.

Kanji’e (2011) göre İngiltere’de tam zamanlı çalışan ve ilk çocuğun doğumundan sonra tam zamanlı istihdama devam eden anneler azınlıkta bulunmaktadır. Halen, çoğu çalışan anne için tam zamanlı istihdam, çocuksuz erkek ve kadın çalışanlara kıyasla kariyerlerini sürdürebilmek için ön şart durumundadır. Toplumsal düzeyde tam zamanlı çalışan anneler, kadın-erkek arasındaki ücret farkının daralmasına katkı sağlamaktadır. Makalede, eşi olan

ve ilk kez anne olan kadınları tam zamanlı çalışma ve devam ettirmeye yönelten nedenler 3 teorik bakış açısından ele alınmaktadır: kar maksimizasyonu, kutuplaşma(polarizasyon) ve tercih teorisidir. Hane içinde esas gelir sahibi olan kadınlar tam zamanlı çalışmayı devam ettirme konusunda daha istekli bulunmuştur. Eşit gelirli ailelerde anneler tam zamanlı çalışmaya yine istekli olsalar bile ilk durumdaki kadar değildir. Çalışma kararlarında annenin tutumu kadar eşlerin aile yaşamına yönelik tutumları da önem taşımaktadır. İngiltere bağlamında araştırma bu teorileri doğrulamaktadır. Çift gelirli tam zamanlı çalışan eşler gelir dağılımında üst seviyelerde yer alan kişilerin yaşam tarzlarına uyum sağlayabilmektedir.

Bjursell ve Backvall'a (2011) göre, medyadaki yazılar bakış açımızı dolayısıyla eylemlerimizi etkileme potansiyeline sahiptir. Makalede aile işletmelerinde çalışan kadınların sahiplik ve yöneticilik açısından medyada nasıl temsil edildikleri analiz edilmektedir. İş kadını ve annelik rollerinin dengelenme biçiminin medyadaki temsili ve hangi uygulamaların rol yapmaya neden olabileceği incelenmiştir. 15 yıllık dönemde aile işletmesinde çalışan kadınlar hakkında yazılmış 308 makaleden oluşan keşfedici bir araştırma yapılmıştır. İsveç medya dokümanları yorumlayıcı ve nitel analizle ele alınarak annelik ve iş kadını rollerinin söylemsel inşası incelenmiştir. Bulgulara göre, aile işletmesindeki kadın tasvirlerinde annelik rolü garanti görünürken, iş kadını rolü problemlili görülmektedir. Medya söylemlerinin geleneksel rollere zorlayıp zorlamadığı tartışılmıştır. Rolün bireyden ayrı bir şey olduğu anlayışı iş dünyasındaki kadınların beklentilerini eleştirel incelemeyi sağlar ve bu beklentilerin iş faaliyetlerini nasıl engellediği incelenir. Çalışmada kadın rollerindeki tutum değişimleri belirlenmekte ve performans faaliyet alanı olarak aile işletmeleriyle ilgili profesyonel ve özel rollerin iç içe geçmesini vurgulayan bir perspektif sunulmaktadır.

Matthey (2011) "Annelik deneyimini değerlendirme: Anne olma ölçeği (BaM-13)" makale çalışmasına göre, kadınların doğum sonrası dönemdeki deneyimlerini değerlendiren çalışmalar kadının ruh haliyle sınırlıdır. Ayrıca, çoğu hizmetler sıklıkla sadece kadının ruh halindeki zorlukları engellemek ya da iyileştirmek

amacıyla verilmemekte, daha geniş çapta annelik deneyimlerini ve yaşantılarını geliştirerek bu iyileştirmeleri yapmaktadır. Literatürde bebekten okul öncesi çağa kadar çocuklu annelerin geniş çaplı deneyimlerini değerlendiren, kısa kişisel rapor aracı niteliğinde birkaç çalışma yer almaktadır. Bu proje bu örnekleme değerlendirme yapmak için kişisel bir rapor aracı geliştirmiştir.

Metot olarak madde havuzu kadınların sadece ruh halinden ziyade geniş çaplı deneyimlerini yansıtmak için birleştirilmiştir. N=269 yani toplam 269 kadından oluşan 12 maddeli 4 çalışma ilk versiyonuyla yürütülmüştür ve toplam 361 kadından oluşan 3 çalışma son 13 maddeli anne olma ölçeğini (BaM-13) kullanmıştır.

Sonuçlara göre, BaM-13 ölçeğinin psikometrik özellikleri raporlanmıştır ve yüksek seviyede geçerlilik ve güvenilirlik elde edilmiştir. Faktör analiz sonucunda 3 faktör oluşmuştur: annenin çocuğuyla yaşadığı deneyimi, yetişkin olarak kendi deneyimi ve çocuğuna duygusal yakınlığı. 13 madde için N=249-496 anneler grubu örneklemeden normatif veri toplanmıştır, ölçek karar vericinin etkinliği ve güvenilir değişim skorları elde edilmiştir. Sonuçlara göre, bu kişisel annelik deneyimi anket raporu farklı deneyimli kadınlar arasındaki iyi klinik farkları göstermektedir. Klinik ve araştırma araçlarının her ikisi için de faydalı sonuçlar bulunmuştur ve bu nedenle sadece doğum sonrası dönemdeki kadının güven duygusu ve ruh haline odaklanan diğer ölçekleri tamamlamaktadır.

Pas ve diğerleri (2011) Hollandalı kadın doktorların kariyer motivasyonlarını açıklamak için çocukların etkisi, annelik düşünceleri ve iş-ev kültürlerini incelemektedir. Üst düzey pozisyonlardaki cinsiyete dayalı dengesizlik özellikle küçük çocuklu kadın doktorların bir kısmı için genelde sözde motivasyon eksikliğiyle ilişkilendirilmektedir. Bazı araştırmacılar tıbbi işyerlerinde destekleyici olmayan iş-ev kültürünün aynı zamanda bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmada, çocuk sahibi olmanın(özellikle küçük yaşta ve bebekli) kadın doktorların kariyer motivasyonlarını etkileyip etkilemediği ve bu ilişkinin annelik görüşü ve destekleyici iş-ev kültürü tarafından aracılık edilip edilmediği araştırılmaktadır. 2008 yılında 1070 Hollandalı kadından

toplanan kesitsel verilerin sonuçları çocuk sahibi olmanın veya bebekli olmanın kadın doktorların kariyer motivasyonlarını önemli derecede etkilemediğini göstermektedir. Bununla birlikte, annelik hakkındaki görüş ve iş-ev kültürü kadın doktorların kariyer motivasyonlarını etkilemektedir. Annenin çalışmasını ve iş-aile dengesi kurmayı amaçlayan kamusal ve örgütsel politikalar eğitim seviyesi yüksek çalışan kadınları destekleme konusundaki etkililikleri açısından tartışılmaktadır.

Çalışmalar; yarı-zamanlı çalışma olasılığı, esnek çalışma saatleri ve yerinde(tesis içi) çocuk bakım imkanları gibi aile dostu düzenlemelerin etkili olmasının örgüt içindeki iş-ev kültürüne bağlı olduğunu göstermektedir (Lewis, 2001). İş-ev kültürü, çalışanların iş ve aile yaşamlarını uzlaştıracı örgütsel destek ve değer kültürünün derecesini ifade etmektedir (Thompson ve diğerleri, 1999). İdeolojik açıdan annelik konusunda, Arendell (2000) anneliği çocuk bakımı ve zaman ayırma konularıyla ilişkilendirmekte ve ifade etmektedir. Marshall ve diğerleri (2007) iş ve aile yaşamında rol model olma açısından anneliği ele almaktadır. Hays'e (1996) göre, "yoğun annelik ideolojisi" annelerin çocuk büyütme konusunda babalardan daha fazla zaman, fiziksel ve duygusal enerji ve para harcaması gerektiğini vurgulamaktadır (Beets ve diğerleri, 1997). Yoğun annelik ideolojisi kavramı daha az geleneksel olma yolunda biraz değişse de halen kadınların ev dışında daha az çalışıp, evde daha yoğun annelik yapmaları beklenmektedir. Annelik görüşünde iki önemli boyut yer almaktadır. Bunlardan biri, zaman tahsisidir, diğer ise rol model olmadır. İlk boyutta annenin ev dışında çalışmaya daha az zaman ayırması ve çocuklarıyla daha fazla zaman harcaması beklenmektedir. Diğer boyutta ise, kadının kariyeri kocasına göre ikinci planda kalmaktadır ve erkeğin çalışması daha önemli görülmektedir.

Hagelskamp ve diğerleri'ne (2011) göre, artan uluslararası göç ve genişleyen düşük ücret ekonomisi azınlık etnik grup kadınlar ve düşük gelirli iş-aile deneyimlerini sürekli araştırmayı gerektirmektedir. Çoğu araştırmalar bu kadınların orantısız olarak daha zorlu istihdam şartlarına maruz kaldığını ve işçi ve orta sınıf kadınların güvendiği desteklerden yoksun olduklarını belirtmektedir.

İş-aile kararlarındaki değişkenleri önemli yapısal ve sosyal kısıtlayıcılar altında daha iyi anlamak için araştırmacılar kadınların kendilerini anne olarak ve çalışan olarak algılayışlarını ve bu rolleri arasındaki karşılıklı etkileşim algılarını incelemeye ihtiyaç duymaktadır. Cinsiyetçi ahlak rasyonelliği ve rol kimlik teorisi inşaasıyla makale, farklı etnik gruptan düşük gelirli kadınlar arasında iş-aile kimlik belirleme süreçlerinde karışıklık yaratan beşli anne-çalışan rol kimlik ilişkisi tipolojisi amaçlamaktadır. Analiz New York şehrinde yaşayan 25 anneden toplanan etnografik veriye dayanmaktadır. Anneler 9 ay boyunca 12 kez ziyaret edilmiştir. Kadınların anne olarak ve çalışan olarak deneyimleri, rol beklentileri ve bu rolleri sürdürmek için sosyal ilişkilerinin şekil ve kalitesi incelenmektedir. Ayrılmış, eşdeğer, bölümlere ayrılmış, bütünleşmiş ve kolaylaştırıcı rol kimlik ilişkileri ayırt edilmekte ve bu tipolojinin düşük gelirli annelerin iş-aile kararlarını ve deneyimlerini anlamamızı nasıl kolaylaştırdığı tartışılmaktadır.

Anne ve çalışan dünyanın çoğu yerinde çoğu kadın için önde gelen sosyal rol kimlik seçenekleridir. Bu rollerin anlamı ve birbirleriyle ilişkisi sosyal, kültürel bağlamda çeşitlenmekte ve toplumlarda ve ailelerde farklılaşmaktadır. Annelerin anne ve çalışan olarak ahlaki ve davranışsal farklı beklentilerde olmaları dolayısıyla farklı kimlikleri bulunmaktadır. Kadınların anne ve çalışan rolleri özellikle makro yapısal bağlamda oluşur. Duncan ve Edwards (1999) annelik ve ücretli çalışma arasındaki düzgün ilişkilere kolektif ve sosyal anlayışla tarif etmek için cinsiyetçi ahlaki rasyonellik kavramını geliştirmiştir. Britanya’da Duncan ve Edwards annelerin çalışma ve çocuk bakım kararlarındaki farklılıkları açıklamak için farklı sosyo ekonomik geçmişi olan siyah ve beyaz anneler üzerine yaptığı yoğun araştırmaya dayanarak 3 tip cinsiyetçi ahlaki rasyonelite amaçlamaktadır. “öncelikli anne”, “öncelikli çalışan” ve “hem anne hem çalışan”(anne/çalışan uzlaştırıcı). Sonuçlara göre anne ve çalışan rollerini aslında bağımsız ve uyumsuz gören kadınlar çalışmamayı tercih etmektedir. Evlerinde geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümüyle mücadele etmeye uğraşan kadınlar çalışmaya başlayarak önemli derecede ebeveynlik ve aile çatışmalarıyla yüzleşmektedir. Az seçim şansı bırakan yapısal koşullara rağmen cinsiyetçi geleneksel rol inançlarını devam ettiren anneler büyük oranda stres ve rol çatışması yaşamaktadır. Çalışan rolünün en önemli anlamı bir iş sahibi

olmak ve aileyi desteklemek olmaktadır ve annelere pozitif tatmin duygusu vermektedir. Duncan ve Edwards (1999) toplumsal cinsiyete dayalı ahlaki rasyonellik çerçevesinde anne ve çalışan rollerinin bağımsız ve karşılıklı bağımlı rol ilişkileri arasındaki farkı vurgulamaktadır. Düşük gelirli kadınlar annelik ve çalışan kimlikleri arasındaki ilişkileri farklı algılamaktadır. İş kalitesi ve mesleki stresörlerin bağımsız değerlendirmesi kişisel deneyim ve kadınların rol kimlik inşaalarındaki rol beklentileri arasındaki etkileşimi anlamamızı sağlamalıdır (Hagelskamp ve diğerleri, 2011).

Costa ve diğerleri (2012) örgütsel bağlamda anneliğe geçiş sürecinde yaşanan deneyimleri incelemektedir. Annelik izninden yeni dönmüş ve işe başlamaya hazırlanan sağlık kurumunda çalışan 3 kadın çalışanla örnek olay çalışması yapılarak işyeri deneyimleri karşılaştırılmıştır. Annelik serüveninin tüm aşamalarında kadınlar işe geri döndüklerinde ebeveynlik sorumluluklarını yönetebilmek için işverenlerinden esneklik beklemektedirler. Kadınların da bu süreçte işverenlerine yönelik sorumlulukları, iş kapasitelerini ve işlerini engelleyebilecek annelik durumları ve iş performanslarını devam ettirmeleri konusunda açık olmalarını gerektirmektedir. Kendisi de anne olan bir yönetici, destekleyici iş ortamı ile kadının çalışan olarak sosyal kimliğini önemli ölçüde tehdit etmeyecek ve değiştirmeyecektir. Sosyal kimlik değişimi en çok ilk anneliğe geçiş sürecinde görünmektedir. Örgütsel açıdan annelik yolculuğunu inceleyen sınırlı sayıdaki çalışmalar örgütsel desteğin ve işverenden esneklik beklentisinin annelik sürecine geçişi kolaylaştırabildiğini ayrıca annelik izni bitimini takiben kadının örgütsel bağlılığını artırdığını ve annelik ve çalışan kimlikleri arasında denge kurmasına yardım ettiğini göstermektedir.

Effinger (2012) 3 yaş altı çocuk sahibi kadınların istihdam oranındaki ulusal farkların nasıl açıklanabileceğini incelemektedir. Bu farklılıkları açıklamada sadece refah devlet aile politikalarının farklı olması değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı kültürel farkların ve işgücü piyasası durumlarının da etkili olduğu tartışılmaktadır. Aile politikaları ve kültürün etkileşimiyle şekillenen sosyal ve ekonomik faktörlerin cinsiyetçi sosyal düzenlemelere etkisi teorik bir yaklaşımla ele alınmaktadır. 6 Avrupa ülkesindeki 3 yaş altı çocuklu kadınların

istihdam oranları farkları analize alınmıştır. Analizler uluslararası anket verileri ve AB proje örnek olaylarından elde edilmiştir. Sonuçlara göre, 3 yaş altı çocuğu olan kadınların istihdamındaki ulusal farklılıklar sadece devletin uyguladığı aile politikalarındaki farklarla açıklanamamaktadır. Daha kapsamlı ve karmaşık faktörler bu durumda etkilidir. Kültürün de bu farkları açıklamada ciddi anlamda katkısı bulunmaktadır.

Abendroth ve diğerleri (2012) çalışan annelerin çalışma saatlerine aile, işyeri ve devlet desteğinin etkisini incelemektedir. Bu farklı desteklerin etkileşimi incelenmektedir. Avrupa sosyal anketinin 2004-2005 yılları arası verileriyle ülkelere özgü bilgiler hiyerarşik modellerle değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçları, annelerin çalışma saatlerine aile desteği ve ulaşılabilir düzeyde destekleyici işyeri düzenlemelerinin pozitif etkisi olduğu ancak geleneksel aile yapısını kolaylaştırmaya yönelik devlet politikalarını çalışma saatlerini negatif etkilediğini göstermiştir. Ayrıca bu destekler birbirini destekler niteliktedir. Destek sağlayan aile rol modelleri, destekleyici işyeri düzenlemeleri güçlendirici ilişkiye sahiptir. Çocuk bakım yardımları ve işyeri destekleri kuvvetlendirici ilişkidir.

McIntosh ve diğerleri (2012) araştırmasında anneliğin, çalışma saatlerinin, kariyere ara vermenin ve okul çağındaki çocukların kariyer gelişimine etkisi bireysel ve kümülatif olarak incelenmektedir. Boylamsal analiz yöntemiyle İskoçya'daki tek demografik ulusal veri tabanından 2000-2008 yılları arasında kayıtlı olan hemşirelerin işgücünün analizi yapılmaktadır. İncelenen veriler; cinsiyet, çalışma puanları ve aşamaları, kariyer molalarının sayısı ve uzunluğu, hizmet süresi, yaş, çalışma şekli ve bağımlı çocukların yaşı ve sayısıdır. Bulgular, anneliğin kadının kariyer gelişiminde geriletici bir olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum anneye bağımlı çocukların yaşı, çalışma saatleri ve kariyer molaları ile ilgili karmaşık bir süreci kapsamaktadır. Kadınların kariyer sınırlamaları okul çağı çocuklarla doğrudan ilgilidir. Daha küçük yaşta çocuklu kadınlar kariyer gelişiminde daha olumsuz etkilenmektedir. 2 yıldan daha uzun süre kariyerine ara veren kadınlar daha mutsuz ve kısıtlanmış hissetmektedir. Cinsiyet açısından erkeğin kariyer gelişimi pozitif

etkilenmektedir. Daha çok çocuklu kadınların kariyer ilerlemeleri daha yavaş gerçekleşmektedir. Yarı-zamanlı çalışanların annelik ve ebeveynlik durumlarına bakmaksızın kariyerlerinde daha yavaş ilerledikleri bulunmuştur.

Jacques ve Radtke (2012) çalışmalarında bireysellik, neoliberal ve feminist söylemler gibi birbiriyle rekabet halinde olan değişik kültürel kadınlık idealleri bağlamında genç kadınların kimlik inşaatları ve yorumlarını incelemektedir. Özellikle genç kadınların geleceklerini planlamak için üniversiteye gitmeleri ele alınmıştır. Yaşları 18-26 arası değişen psikoloji bölümünden 30 kadın üniversite öğrencisi ile 2 katılımcı ve 2 görüşmeci şeklinde 15 araştırma görüşmesi yapılmıştır. Söylem analizi kullanılarak, genç kadınların düzenli eş ve anne olarak ideal kadını nasıl ifade ettikleri, kendilerini serbest seçim yapan özerk bireyler olarak nasıl konumlandıkları ve dolayısıyla hayatlarındaki problemleri kişisel olarak çözmek için nasıl sorumlu oldukları gösterilmiştir. Sonuçlara göre, genç kadın katılımcılar kadın-erkek eşitsizliği, geleneksel aile yapılarına yönelik eleştiriler ve işyeri düzenlemeleri konularını geçirtilerek ve bu konulardan konuşmaktan kaçınarak cinsiyetçi politikaları göz ardı etmişlerdir.

Fagan ve Norman (2012) İngiltere’de önceki yıllarda yapılmış çalışmalarla 2000’li yıllardaki çalışmaları karşılaştırarak hamile kadınların doğum sonrası istihdam şekillerindeki sosyal farkları ve trendleri çocuk bakımı ve uzlaştırmacı önlemlerde yaşanan gelişmeler bağlamında incelemektedir. Milenyum dönemindeki kuşak çalışmasından edinilen boylamsal verilerle lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgulara göre, hamilelik süresi boyunca çalışan annelerin çocukları 3 yaşına geldiğinde çalışma ve tam zamanlı istihdam edilme olasılıkları daha yüksektir. 3 yaşına gelen çocuk sahibi annenin çalışma olasılığı, annenin mesleki sınıf, ırk, hanehalkı bileşimi ve eşin çalışma saatlerinden bağımsızdır. Sonuçlar farklı bir ulusal bağlamda, örneğin çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olduğu veya yarı zamanlı istihdamın az olduğu yerlerde farklı olacaktır. Halen annelik istihdamı konusu sosyal eşitsizliklerle şekillenmektedir. Sonuçlar, okul öncesi çağlardaki uzlaşma politikaları hakkında bilgilendirici tartışmalar için önem kazanmaktadır ve doğumu takiben kadının istihdamında yaşanan durgunluğun etkisini göstermektedir.

Read ve diğerleri (2012) çalışmasına göre, kadınların kendi çıkarlarının ihmal edilerek çocuk sahibi olma kapasiteleri belirli gündem ifadelerine uygun olarak genelde çarpıtılmaktadır. Avustralya'da 23 anne ile nitel bir araştırma yapılmıştır. Bulgular, dış destek almayan kadınların çekirdek aile ortamlarında kadının refahını tehdit edebileceğini desteklemektedir. Kadınların annelik deneyimleri kendi ifadelerine göre genelde şok edici, zorlayıcı ve emek vericidir. Anneler (iyi anne idealine uyarak) çocuklarının iyiliğine öncelik verme eğilimindedir, ancak bazı anneler kendi ihtiyaçlarının da önemli olduğunu belirtmekte ve desteğe ihtiyaç duyduklarını fark etmektedir. Katılımcıların kendi iyiliklerini korumak adına katlandıkları, yaşadıkları ve gördükleri mücadeleleri anneliğin baskıcı ve sıkıntılı gücünü aynı zamanda temsilini önermektedir. Sonuç olarak, çocuk doğurmayla ilgili kadınlara yeterli bilgi ve destek sağlanarak bu mücadele ve zorlukları atlattıkları ve annelikle ilgili baskının ve sıkıntının üstesinden gelmek için esas ve çok önemli olmaktadır.

Gerçekte kadının çocuk doğurma davranışı çok sayıda etkileri olan karmaşık bir yapının sonucudur. Annelik ve çocuk bakımıyla birlikte kadının sosyalleşeceğini düşünen ve anneliğin mutluluk getireceğini düşünen araştırmacılar da vardır, örneğin, Chodorow, 1978; Dinnerstein, 1976; Gilbert, 2007; Read ve diğerleri, 2012). Diğer yandan, anneliği depresyon ve kariyer statüsünde ve gelir kaybıyla ilişkilendiren yazarlar da vardır (Evenson ve Simon, 2005; Baker, 2010). Ruddick (1983; Read ve diğerleri, 2012) gibi bazı yazarlar çocuğun refahı ve gelişimiyle ve iyi anne olmak isteyen annelerle ilgilenmişlerdir. Batı toplumlarında iyi anne idealinde annenin her zaman çocuğun ulaşılabilir ve yanında olması, çocuğun ihtiyaçlarını kendi pahasına bile olsa karşılaması gerekmektedir. Bunu annenin doğal olarak, istekli şekilde ve büyük ölçüde kendi başına yapması beklenmektedir (Lupton ve Schmied, 2002; Newman, 2009; Richards, 1997; Wearing, 1984; Read ve diğerleri, 2012). Feminist araştırmacılar ise, biyolojik açıdan annelik besleme ve büyütme konusunu incelemişlerdir. 2. dalga feminizm hareketine göre çekirdek aile ve annelik kadının baskı ve eziyet kaynaklarından biri olmaktadır. (Firestone, 1979; Millett, 1971; Rich, 1986; Walby, 1990; Read ve diğerleri, 2012). Bu konuda çalışmalar yapan feminist kuramcılardan bazıları; Rossi, 1977, Badinter, 1981, Oakley,

2005'dir (Read ve diğerleri, 2012). Çalışmada yer alan katılımcı ifadelerine göre annelik hem pozitif hem negatif özellikler içermektedir. Katılımcılar anne olmadan anneliğin ne olduğunu anlamadıklarını belirtmektedir. Sosyal söylemler anneliğin yanlış izlenim ve beklentilerini destekleyen pozitif özelliklerine odaklanmaktadır. Anneler çocuğa zaman ve enerji harcamak zorunda olduklarını vurgulamaktadır. Annelerin doğumdan sonra hayatlarının merkezi çocukları olmaktadır. Çocukların ihtiyaçları annelerin önceliği olmaktadır. Kendi ihtiyaçlarından önce çocuğun ihtiyaçları geldiğini belirtmektedirler. Önceki çalışmalar (Lupton, 2000; Weston ve Qu, 2008) anneliğin içgüdüsel olduğunu ve çok çaba gerektirmediğini vurgulamışlardır. Anne olduktan sonra tüm dikkat bebeğe verilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcı annelerin ifadelerine göre, anne olmak kadınların akıl ve ruh sağlığını tehdit etmektedir. Annelik kadını anne olma rolüne daha etkili hazırlamaya yardım etmektedir. Anne olduktan sonra kadınlar şoka girmiş gibi hissetmekte ve desteksiz hissetmektedir. Toplum annelere bu konuda destek vermemektedir. Anneliğin gerçeklerini görünce kadınlar daha az çocuk istemektedir.

Crowley (2013) ABD'de yaşayan orta sınıfa mensup ulusal anne gruplarından 54 kadınla nitel görüşme tekniğiyle toplanan verilerle işyerinde deneyimlenen ayrımcılık algısı ve buna verilen tepkileri incelemiştir. İlk analiz bulgusuna göre, ücretli çalışsın veya çalışmasın annelerin çalışma yaşamında ayrımcılık olarak nitelendirilen çeşitli deneyimler yaşadıkları görülmüştür. Bu algılar işveren tarafından anne statüleriyle ideal performans standartlarına sahip çalışan olarak görülmemeleri ve anne olmayan çalışanlar kadar yetenekli bulunmamaları şeklindedir. Çalışanlar ayrımcı uygulamaların en fazla işe alımda, iş başında, önyargılı terfilerde ve görev başındaki kaza ve olaylarda olduğunu belirtmektedir. İkinci çalışma bulguları annelerin ayrımcı uygulamalara verdikleri aşırı tepkilere odaklanmaktadır. Aşırı tepkiler; tamamen işten ayrılma, dava açma veya öznel ayrımcılık deneyimlerine orta seviyede tepki vermek şeklindedir. Orta dereceli tepkiler ise; duygu karmaşası yaşama, sabretme veya çatışma yaşama şeklindedir. En sık verilen tepki ise katlanma veya sabretme

şeklindedir. Maalesef ki bu stratejilerin hiçbirisi anneleri işyeri ile adil biçimde uzlaştıracak geniş tabanlı örgütsel reformları teşvik etmemektedir.

Amer (2013) akademik çevredeki çocuk sahibi kadınların aile ve iş yaşamı sorumluluk ve gereklerini nasıl dengede tuttuklarıyla ilgilenmiştir. Kadınların karşılaştıkları zorluklar ve bunlara nasıl cevap verdikleri incelenmektedir. Her iki rolde de tüm potansiyellerini kullanmalarını sağlayan ve engelleyen kişisel ve profesyonel destekler araştırılmaktadır. Anket ve görüşme metotlarıyla elde edilen birincil veri kaynakları kullanılmıştır. Bulgular, akademideki kadınların kendine özgü sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. İleriki çalışmalarda kadınların kariyer ve annelik arasında denge kurmasını destekleyici akademik çevre yaratmak için bu sorunlar incelenmelidir.

Laney ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre, kadınların kimlik gelişimi konusundaki araştırmalar kadınların genelde diğerleriyle olan ilişkileri bağlamında kimliklerini oluşturduklarını ve kimliklerini bu açıdan gördüklerini göstermektedir. Önceki araştırmalar, anneliğin çelişkili, çatışmalı ve çelişik duygular içeren unsurları annelik kimliğinin çeşitli özelliklerini incelemişlerdir. Bu çalışma 30 üniversite fakülte çalışanı kadının yetişkin kimlik gelişimine anneliğin katkılarını belirlemek için temellendirilmiş teori çerçevesinde kadınların kişisel annelik deneyimlerini incelemektedir. Anne olmak kadının kişiliğini ve kimliğini çeşitli şekillerde büyütme ve geliştirmektedir; yeni kişisel nitelikler geliştirerek, ilişkisel kapasitesini artırarak, diğerlerine olan ilgisini artırarak, genç nesilleri uzun süre etkileyecek ve geliştirecek duygular oluşturarak, kariyerlerine bağlılığını artırarak katkı sağlamaktadır. Bu açıdan annelik kişisel olarak ilişkisel olarak, kuşaksal olarak ve mesleki olarak geliştiricidir. Klinik çalışma ve araştırma uygulamaları da yer almaktadır.

Kadın anne olduktan sonra biyolojik olarak, kimlik algısı ve sosyal ilişkileri değişmektedir. İyi annelik idealleriyle deneyimler arasında, gerçeklerle efsaneler arasında, bireysellikle kişiler arası olmak arasındaki çatışma, uyuşmazlık ve çelişkiler ele alınmıştır ve çatışmalı kimlik değişimi dinamiklerine odaklanılmıştır. Genel analiz sonuçlarına göre annelik kişiliği geliştirmektedir.

1. Kişisel büyüme ve gelişme: katılımcıların ifadelerine göre; daha az bencil olma, kişisel farkındalık artışı, diğerlerinin ihtiyaçlarının daha çok farkına varma, olgunlaşmak, daha büyük bir kişi olmak, daha akıllı olmak, anlayışlı olmak, diğerlerini anlama ve fark etmede artış, tamamlanmışlık hissi, tamamlanma, içindeki potansiyelini iyi kullanmaktan doğan memnuniyet, çocuk bakımı, beslenmesi ve büyütülmesi ihtiyaçları, daha sabırlı olmak, daha sorumluluk sahibi olmak, kendine güven artışı ve insanlık gelişimidir. Anne olduktan sonra başka biriymiş gibi hissetmek, dünyayı başka birinin gözünden görmek, duygusal gelişme, diğerlerinin korku, dikkat ve acısına farkındalık, hassaslaşmak ve duygusal olmak hissi şeklindedir. Katılımcı ifadesine göre, annelik şartlara ve durumlara göre büyük bir eğlence ya da büyük bir üzüntü verebilmektedir. Bu açıdan, koşulsuz ve şartsız sevgi ve kabul duygusudur. Katılımcılar anne olmanın hayatlarına gerçekten iyi anlamda bir karışıklık getirdiğini söylemektedir. Empati duygusu gelişmiştir, bencillikten kurtulmayı sağlamıştır, hayata diğer kişilerin gözünden bakmaya yardım etmiştir, kişisel değerlendirmede artış yaşanmıştır.
2. İlişkisel büyüme ve gelişme: Bu kapsamda katılımcı ifadeleri; ilişkisel farkındalık artışı, etkileşim, sadece kendi çocuklarına değil diğer çocuklara da annelik yapma hissi duymak şeklindedir.
3. Kuşaksal büyüme ve gelişme: Katılımcı ifadelerine göre; öğrenilenlerin ve bilinenlerin genç nesillere öğretilmesi, hayatla nasıl başa çıkılacağını öğretmek, iyi bir çocuk ve nesiller yetiştirerek topluma pozitif bir etki bırakmak, gelecek nesillere kendilerini hazırlamaktır.
4. Mesleksel gelişme ve büyüme: Katılımcı ifadelerine göre, çocuğun ihtiyaçlarına karşı hassas olma zorunluluğu, meslekte daha özenli ve öznel anlayış kazanma, katılımcılar kariyerlerinde benzer değişimler yaşadıklarını ifade etmektedir. İşleri öncekine göre daha verimli yapmak, annelikle kariyerin rekabet halinde olduğu düşünülürse annelik kariyer bağlılığına üstün gelmektedir. Müfredat ve ders işleme programlarında değişim, pedagojik tarzda olumlu değişim yaşama, kariyerin ve anneliğin birbirine karışmış olması, iç içe geçmesi. Kadınlar iş ve aile

yaşamlarındaki önceliklerini belirlemelidir. Yaşam tarzında ve zamanı pratik kullanma konusunda olumlu değişimler ve anneliğe verilen önem ve değerde artış yaşanması şeklindedir.

Chang (2013) çalışmasında annelerin çalışmaya yönelik tutumları ile 3 yaş çocukların sosyal becerileri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkide annenin psikolojik iyilik ve duyarlılığının rolünü incelemektedir. Çocukların 6 aylıktan ilk erken yaşlarına kadar dönemde tam zamanlı çalışan ve çalışmayan annelerde annenin çalışmaya karşı tutumunun çocuk üzerindeki, psikolojik iyilik ve hassasiyetine ve çocuğun sosyo-duygusal gelişimine etkileri incelenmektedir. Erken Çocuk Bakımı Çocuk Sağlığı ve İnsan Gelişimi Çalışma Enstitüsünden (NICHD) 1 yaşından 3 yaşına kadar çocuklu 1213 anneden boylamsal gözlemlerle yapısal eşitlik modellemesi analizi kullanılarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Annenin fiili çalışma durumuna yönelik uyumlu tutumu hem annelere hem de çocuklara fayda sağlamaktadır. Sürekli çalışan anneler arasındaki çalışma konusunda olumlu tutumlar daha çok psikolojik iyilik getirmektedir. Çalışmayan anneler, çalışmanın çocuk gelişimine pozitif sonuçları olacağına inandıklarında ve ev dışında çalışmayı tercih ettiklerinde daha düşük psikolojik iyilik ve daha kalitesiz anne-çocuk ilişkisi geliştirmektedir. Ayrıca annenin iyilik hali, annenin tutumu ve çocuğun sosyal becerisi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Her iki grup için, hem çalışan hem çalışmayan anneler için annenin psikolojik olarak iyi hissetmesi çocuğun sosyo-duygusal çıktılarının daha iyi olmasıyla pozitif ilişkilidir. Ancak, annenin hassasiyeti annelik tutumuyla çocuğun sosyal çıktıları arasındaki ilişkiye aracılık etmemektedir. Sonuçlar, çalışan ve çalışmayan annelerin çocuk gelişimine etkilerini daha iyi anlamak için hassas ölçümler yapılma ihtiyacını göstermektedir.

Küçük çocuklu annelerin çalışmasındaki artışı inceleyen araştırmalar büyük oranda annenin çalışmasının çocuk gelişimine, anne-çocuk ilişkisine ve annelerin psikolojik iyiliğine yönelmiştir. Annelerin çocuk küçükken çalışmasının çocuğun sosyo-duygusal gelişimine olumsuz etkisi olduğunu, daha zayıf bağlanma ve daha büyük davranış problemleri ve daha az sosyal beceri ile

ilişkilendiren araştırmacılar yanında (Belsky, 1988; Belsky ve Rovine, 1988; Baum, 2003; Berger ve diğerleri, 2005 ve 2008) bağımsızlık ve sosyal beceri gelişimiyle ilişkilendirenler de bulunmaktadır (Hoffman ve Young-Blade, 1999; Chang, 2013). Küçük bebekli annelerin çalışması, anne-bebek ilişkisinde hassasiyet, sorumluluk ve disiplin açısından olumsuz etkilere sahiptir (Campbell ve diğerleri, 1995; Clark ve diğerleri, 1997). Anneler çalışmaya yönelik pozitif tutuma sahiplerse fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmektedir (Repetti ve diğerleri, 1989). Anneler çalışmalarının çocuğa olumsuz etkileri olduğunu düşündüklerinde annelik ve çalışan rollerini dengelemede sorun, stres ve rol çatışması yaşamakta ve daha az tatmin olmaktadır (Goldberg ve diğerleri, 1992; Jackson ve Huang, 1998; Chang ve Huston, 2001). Çalışan anneler eğer iş rollerinden memnunsalarsa bu durum anne-çocuk ilişkisini olumlu etkilemekte ve çocuğun davranışları güçlenmektedir. Yarrow ve diğerleri (1962) çalışmalarında çalışmayan annelerin daha az kendine güvendiği, duygusal olarak daha az tatmin olduğu ve daha az annelik yetersizliği hissettiklerini bulmuşlardır.

Bulgulara göre, annenin çalışması doğrudan ve yalnızca çocukların psiko-sosyal gelişimlerini etkilememektedir. Daha ziyade, annenin çalışmasının çocuk gelişimine etkisinde annenin iyi hissetmesi ve anne-çocuk ilişkisinin kalitesi bu ilişkiye aracılık etmektedir. Çalışma durumu, annenin iyiliğini artırır ve anne-çocuk ilişkisini geliştirirse bu durum çocuklara olumlu etkide bulunmaktadır. Eğer anne için çalışmak stres kaynağıysa ve anne çocuk ilişkisinin kalitesini düşürüyorsa bu çocuğu olumsuz etkileyecektir.

Sonuçlara göre, beklenildiği gibi, tam zamanlı çalışan annelerin çalışmaya yönelik olumlu tutumları çocuğun gelişimsel sonuçları konusunda pozitif bulunmuştur. Çalışmayan annelerin ebeveynlik stres düzeyleri daha yüksek fakat daha fazla tatminlerdir. Çalışan ve çalışmayan anneler depresyon düzeyleri, ebeveynlik hassasiyeti ve çocukla ilgili çıktılarda farklılaşmamaktadır. Çalışan annenin olumlu tutumu çocuğun sosyal gelişimine dolaylı etkide bulunmaktadır. Annenin çalışmaya yönelik olumlu tutumları onları psikolojik olarak daha iyi hissettirmekte ve bu da çocuğun sosyal becerisiyle doğrudan ilişkili olmaktadır. Hassas çalışan annelerin çocukları sosyal açıdan daha

beceriklidir. Çalışmayan annelerin ise istihdama karşı pozitif inançları olduğunda psikolojik iyilikleri azalmaktadır.

Kassamali ve Rattani (2014) çalışma durumunun annelerin bağlanma duygusu ve anne-çocuk bağlanma ilişkilerine etkisini 9 katılımcıyla derinlemesine görüşme yöntemiyle incelemişlerdir. Doğum sonrası 1 yıl içinde işe geri dönen ve 2 yaşına kadar tek çocuk sahibi annelerle görüşülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre, sadece annenin çalışması çocukla bağlanma şeklini etkilememektedir. Anne-çocuk arasındaki bağlanma birçok faktörün bileşimiyle ilgili olmaktadır. Annelik ve çalışan kadın rollerini dengelemek anne-çocuk arasında güvenli bağlanma geliştirilmesinde önemli olmaktadır.

Frost ve Holt (2014) biri anne olan diğeri olmayan bağımsız iki feminist araştırmacının annelik deneyimini araştırdıkları çalışmada araştırmacının annelik statüsünün araştırma sürecine yansıma şekillerini incelemişlerdir. Araştırma konusu, metodu ve görüşme şekillerinin araştırmacının annelik durumuyla nasıl biçimlendirildiği nitel araştırma ile ele alınmıştır. Bulgular, annelik kimliğinin araştırma sürecini farklı şekillendirdiğini göstermektedir. Araştırma konusu seçme, katılımcılara ulaşma, veri toplama ve analiz metotlarını yönetme ve görüşme sırasında katılımcılarla etkileşim şekillerini belirleme konularında annelik kimliğiyle performans gösterilmektedir. Yaygın annelik söylemlerinin araştırmacının annelik kimliğiyle yeniden üretildiği vurgulanmaktadır. Anne araştırmacı iyi annelik ve iyi araştırmacı performansları arasında çatışma yaşarken, anne olmayan araştırmacı iyi bir feminist ve iyi feminist araştırmacı olma performansları arasında çatışma yaşamıştır. Bu rol ve performansların çatışma halinde olması araştırma sürecindeki güvenilirlik ve şeffaflığı artırırken bazı durumlarda feminist araştırma amaçlarını engelleyebilmektedir.

Gatrell (2014) araştırmasında anne olmaya yönelik örgütsel tutumlar ile anneliğin önemi üzerine halk sağlık söylemlerini karşılaştırmıştır. Kadınları anneliği hayatlarının merkezine almaları konusunda cesaretlendiren, hamileliğe ve yeni anne olmaya mucizevi bir durum olarak yaklaşan kamusal sağlık söylemleri içinde hamilelik ve bebek beslemenin nasıl değerlendirildiği

gösterilmektedir. Aksine, işyerinde işverenlerin hamilelik ve anneliği sakıncalı, zor, dağınık ve karmaşık bir durum olarak ele aldıkları gösterilmektedir. İnternet tabanlı nitel veriler kullanılarak hamile ve yeni anne olan kadınların netnografik etkileşimleri analiz edilmektedir. Çalışma bulgularına göre, kamusal sağlık söylemleri merkezinde hamilelik, bebek besleme ve büyütmenin annenin sorumluluğu olduğu ve anne vücudunun bio-medikal özellikleri gösterilmiştir. Aksine, örgüt içinde annelik ve hamilelik durumlarına farklı ve korkunç olarak davranılmaktadır.

Aranda ve Glick'e (2014) göre, erkekler baba olduklarında cezalandırılmazken, kadınlar anne olduklarında işyerinde kayıplar yaşamakta ve cezalandırılmaktadır. Çalışmada, kendini işe adadığına inanan çalışan annenin annelik cezasında azalma olup olmadığı incelenmektedir. Kadın ve erkek işletme bölümü öğrencilerinden endüstri mühendisliği işi için başvuran evli ve 2 çocuk sahibi bir adayı değerlendirmeleri istenmiştir. Tesadüfi seçime dayalı olarak seçilen aday erkek veya kadın olabilmektedir. Adaylar işe mi aileye mi daha fazla bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Aileye bağlılığı fazla olan anneler güçlü bir gizli ayrımcılığa maruz kalmışlar ve diğer adaylara göre daha düşük nitelikli olarak değerlendirilmişlerdir. Fakat işe daha çok bağlılık ifade eden anneler annelik cezası ve kaybı yaşamamışlar ve işe bağlılığı yüksek olan babalarla aynı ölçüde değerlendirilmişlerdir. Annelik kaybından kurtulmak için kendini işe verme ifadesinin avantaj ve dezavantajları tartışılmıştır.

Looze (2014) genç kadınların iş hareketliliği ve annelik statüsünün ve eğitimin etkisini araştırmaktadır. Önceki çalışmalar 20'li yaşlarında anne olan kadınların çocuk doğumunu 30'lu yaşlara erteleyen kadınlarla karşılaştırıldığında daha yüksek ücret kayıpları yaşadıklarını göstermektedir. Bu duruma yönelik açıklamalar kariyerin ilk zamanlarında çalışmaya ara vermenin sonuçları ve çocuk doğumu sonrası işyerinde azalan fırsatlara odaklanmıştır. Bu makalede yazar, 1979 yılı Ulusal Gençlik Araştırması panel verilerini kullanarak (N=4566) olası bir diğer açıklamayı incelemektedir. İş hareketliliği şekilleri ve iş hareketliliğinin ücrete geri dönüşlerini incelemektedir. Çalışma sonucunda, genç annelerin çocuksuz kadınlara göre gönüllü işten ayrılmaları daha az ücret

artırımı yapmaktadır ve sıklıkla bu ayrılışlardan daha düşük ücret dönüşleri almaktadır. Eğitimsel başarı daha az eğitilmiş kadınlara daha çok dezavantaj getirerek bu şekilleri kötüleştirilmektedir. Miller (2011) erken yaşta doğum yapan kadınlar arasında anne olduktan sonra kadının ücret profillerini incelerken annelik sonrası işten ayrılan kadınlar olduğunu ve annelik sonrası eğitim ve terfi imkanlarında azalma olduğunu bunun da yüksek ücret kayıplarını açıklayabileceğini ifade etmektedir. Annelik sadece kadının işyerindeki fırsatları etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda iş yerleri arasındaki hareketliliği de etkilemektedir.

Firmalar arası hareketlilik iş hareketliliği olarak ifade edilmekte ve genç çalışanların ücretleri artırmak veya azaltmanın temel yollarından biri olmaktadır. Aileyle ilgili iş ayrılıkları genelde ücret kayıplarıyla ilişkilidir (Fuller, 2008; Keith ve McWilliams, 1997). Fuller (2008) "iş hareketliliğinin sosyal anlamı" işverenin çalışanın hareketliliğini hem istihdamı hem teklif edilen ücreti etkileyebilecek şekilde yorumlamaktadır. İş değişikliğinin kariyer odaklı olmaktan ziyade emek piyasasındaki bağlılık eksikliği olarak algılanabileceğini ifade etmektedir. Bu durum anne olan kadın çalışanlarla daha çok ilgilidir. Çünkü annelerin çocuk bakım sorumluluklarının çalışmaya engel olduğu şeklinde görülmektedir. Correll ve diğerleri (2007) anneliğin, yetenek ve bağlılık değerlendirmesiyle sonuçlanan işe alma, terfi etme ve ücret kararlarında bir statü karakteri olduğunu vurgulamışlardır. Yaptıkları deneylerle anne olan kadınların çocuksuz kadınlara göre daha az yetenekli oldukları ve daha az bağlı olarak değerlendirildikleri ve işe başlama ücreti olarak eşit niteliklere sahip çocuksuz kadınlara daha çok ücret teklif edildiğini belirtmişlerdir.

Cinsiyetçi süreçlerdeki eşitsizlikler sosyal sınıflar tarafından şekillenmekte ve iş örgütlerinde farklılaşmaktadır (Acker, 2006). Ridgeway ve Correll (2004) çalışmalarında kadının annelik statüsünün işyerindeki yetenek ve performans algılarında büyük bir negatif etkiye sahip olduğunu ve anne olan çalışanların daha fazla esnek zamana ihtiyaç duyduklarını bahsetmektedir.

Parrott (2014) çalışmasına göre, annelik kadınların evle ilgili emeklerini ve ücretli çalışmasını etkilemektedir, ancak az sayıda çalışma ne kadar süre ev işi

yapmanın çocuk başına ücret kayıplarını açıklayabildiğini incelemektedir veya etnik gruplar arasındaki benzer kayıp farklılıklarını incelemektedir. Bu makalede, Gelir Dinamikleri Panel Veri çalışması kullanılarak ev içi emekte hangi değişkenlerin beyaz, siyah ve İspanyol kadınlar için annelik kayıplarını etkilediği incelenmektedir. Böylelikle, ilk olarak çocukların bu gruplarda ev emeği saatlerini nasıl etkilediği değerlendirilmiştir, sonrasında ev emeğinin bu kadınların çocukları ile ücretleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği incelenmiştir. Bulgulara göre, ev emeği beyaz kadınlar için annelik kaybının bir kısmını açıklamaktadır. Bu beyaz kadınlar ilave çocuklar ile ev emeğindeki en dramatik artışları deneyimlemektedir. Siyah ve İspanyol kadınlar ilave çocuklar ile daha az artış yaşamakta, fakat ne çocuklar ne de ev işi mevcut düşük ücretleri etkilememektedir.

Donath (2015) çalışması annelik pişmanlığını sosyopolitik bir analizle ele almaktadır. Son 10 yıldır annelik batı toplumlarında geniş biçimde tartışılmış araştırılmış ve tartışmalı olarak feminist bilimde cinsiyetçi ve tuhaf çalışmalarda yeniden incelenmiştir. Bu yoğun araştırmalarla üretilen bilgi birikimi, anne ve anneliği kültürel ve tarihsel inşaada yeniden incelemeyi mümkün kılmaktadır. Kültürel ve tarihsel anlamda kadınlara doğal bakıcılar olarak davranılmakta ve annelik ve kadınlık eş anlamlı olarak düşünülmektedir (McMahon, 1995; Arendell, 2000). Bu ideolojik bağlamda annelik yanlış ifade edilmektedir. Annelik sınıf, ırk ve cinsiyetçi fenomenler açısından çeşitli şekillerde kavramlaştırılmakta, annenin kendi duygu, istek ve arzularıyla kesişen ırk, millet, engeller, din, sınıf heteronormatiflik açısından ve tuhaf sosyal düzenlemeler açısından incelenmektedir (Collins, 1994; Kocher, 1994; Park, 2013). Literatürdeki bu hızlı çoğalma, anneliğin daha gerçekçi tasvirini oluşturmaya katkı sağlamıştır. Buna göre, annelik ne kadının bireysel ve öznel bir deneyimi ne de tüm kadınlar tarafından benzer şekilde deneyimlenmektedir. (Arendell, 2000, s.1196). Annelik kişisel tamamlanma, mutluluk, sevgi, memnuniyet, eğlence ve gurur kaynağıdır (Arendell, 2000).

Rozsika Parker'a (1994) göre, psikoanalitik açıdan annelik kararsızlık ve duygu karmaşasıyla ilgilidir, anneliğin doğal bir kısmıdır ve anneliğin kabul edilmez bir

yüzünü oluşturmaktadır. Parker'a göre, kararsızlık statik bir karmaşık duyguların ifadesi değildir, anneler tarafından bazen çocuk gelişiminin farklı zamanlarında hissedilen ve farklı çocuklar arasında çeşitlenen dinamik bir dalgalanma ile dinamik çatışma deneyimidir.

Görüşme sırasında çoğu katılımcı tarafından vurgulanan nesne(çocuklar) ile deneyim(annelik) arasındaki farkı vurgulamaktadır. Çoğu anne çocuklarını sevdiklerini ancak annelik deneyiminden hoşlanmadıklarını vurgulamışlardır, anne olmaktan pişman olmuşlar ancak bu pişmanlık çocuklara ve kendilerine bir şey yapmamaktadır.

Anneler çocuk sahibi olmak istediklerini fakat sadece anne olmak istemediklerini belirtmektedirler. Anneliği evlendikten sonraki kaçınılmaz bir adım olarak görmektedirler. Anne olduktan sonra tüm hayatın değiştiğini sadece kendilerine bağlı olmayacağını vurgulamaktadırlar. Anne olan kadınlar sosyal açıdan normal ve sağlıklı olarak algılanmaktadır. Annelik zorluklarına rağmen ödüllendirici ve değerli bir deneyim olarak görülmektedir. Annelerin yaşadığı pişmanlık çocuklardan ya da onların kişiliğinden kaynaklı değildir. Bu pişmanlık gerçekten açıklayabilecekleri bir şey değildir. Anneler özgürlüğün kaybolduğu hissi yaşamakta ve bunaltıcı hislere kapılmaktadırlar. Annelerden bazıları pozitif özellikler vurgulamaktadır: “kişisel gelişim”, “zorlu ve merak uyandırıcı deneyim”, “eğlenceli zamanlar” ve “toplum tarafından kabul edilme” şeklindedir. Anne olmaktan büyük zevk aldıklarını ve kendileriyle gurur duyduklarını belirten anneler de vardır. Anneliğin katlanılmaz ve dayanılmaz bir yük olduğunu ifade edenler de bulunmaktadır. Sessiz ve susturulmuş duygular ve sosyal değişim arasındaki gerilimi belirtenler de vardır. Bu açıdan insanların duygularının ifadelerini tamamen anlayamayız, kendi sosyal bağlamlarında analiz etmemiz gerekmektedir.

Parker'ın psikoanalitik analizi “idare edilebilir kararsızlık” ve duygu karmaşası pişmanlık genelde anneliğe uyum sürecinde kişisel başarısızlık sonucu olarak görülebilir ve iyi anne bakışı uygulamaları ile annenin özellikle daha çok denemesi gerektiğini ifade edebilir.

Besamusca ve diğerleri (2015) 117 ülkeden 11 yaş grubuna ayrılan kadınların işgücüne katılım oranlarına ekonomik şartların, ailelerin, eğitimin ve toplumsal cinsiyet ideolojilerinin etkisini araştırmaktadır. Bulgular, genç ve yaşlı kadınların işgücüne katılım oranlarının sektör büyüklüğü ve ekonomik gelişim düzeyiyle kısmen açıklandığını göstermektedir. Bununla birlikte, 25-55 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranlarını açıklamada aileler ve toplumsal cinsiyet ideolojileri de incelenmelidir. Sonuçlara göre, ücretli annelik izni planları bulunduğunda, okul öncesi eğitim imkanları fazla olduğunda ve ülkelerin daha az muhafazakar olması durumunda kadınların işgücüne katılma olasılıklarının artacağı bulunmuştur.

Andringa ve diğerleri (2015) 23 Avrupa ülkesindeki kadınların çalışma saatleri ile bireysel cinsiyetçi rol tutumları, küçük çocuk sahibi olma, ülkesel bağlamda şekillenen cinsiyet eşitliği ve kamusal çocuk bakım destekleri arasındaki etkileşimi Avrupa Sosyal Anketinden edinilen verilerle çoklu regresyon analizi yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışmada cevaplanmaya çalışılan sorulardan ilki, kadının haftalık çalışma saatleriyle ücretsiz işte harcadığı zamanın kişisel cinsiyetçi rol tutumu ve çocuk sahibi olması ile nasıl ilişkili olduğudur. Diğer araştırma sorusu ise, kadının cinsiyetçi rol tutumu ve çocuk sahibi olması ve çalışma saatleri ülkedeki eşitlikçi cinsiyet politikaları çocuk bakım hizmeti masraflarından nasıl etkilendiği incelenmiştir. Araştırma sonucunda geleneksel cinsiyet rol tutumu benimseyen kadınların eşitlikçi cinsiyet tavrı olanlara göre çalışma saatleri ile anne olmaları arasında daha güçlü negatif ilişki bulunmuştur. Yoğun kamusal çocuk bakım desteği alan ve eşitlikçi cinsiyet rolleri benimseyen ülkelerde anne olan ve olmayan kadınların çalışma saatleri arasında daha az fark bulunmuştur. Çalışma süreleri arasındaki fark en fazla çocuk bakım desteğinin sınırlı olduğu ülkelerdeki geleneksel ve eşitlikçi cinsiyet tutumları olan anneler arasında olduğu görülmüştür.

Bu bölümde çalışan anneler konusundaki alan araştırmalarından bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde ülkemizde çalışan annelere sağlanan yasal haklardan bahsedilecektir.

2.4. TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN ANNELERİN YASAL HAKLARI

Türk çalışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanununda yer almıştır (Bolcan, 2010, s.263). 1982 Anayasamızda kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları vurgulanarak kadın çalışanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları ifade edilmektedir (Tuaç, 2015, s.112). Bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve 4857 sayılı İş Kanununa göre çalışan annelere sağlanan yasal haklar genel hatlarıyla özetlenecektir.

2.4.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Yasal Haklar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu *Madde 101*'e göre kadın memurlar, doktor raporunda belirtildiğinde hamileliğin 24. haftasından önce ve doğumdan sonra 2 yıl süreyle gece vardiyası ve gece nöbetiyle görevlendirilememektedir.

“Mazeret izni” başlıklı *Madde 104*'e göre kadın memura; doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreli analık izni verilmektedir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi süreye iki hafta eklenmektedir. Kadın memur, sağlık durumunun çalışmaya uygunluğunu doktor raporuyla belgelediği takdirde doğum öncesi üç haftaya kadar çalışabilmektedir. Rapora dayalı doğum öncesi fiilen çalışılan süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmektedir. Memur eşlere de istekleri halinde 10 günlük babalık izni verilmektedir. Aynı maddeye göre kadın memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitmesiyle ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda günden 1,5 saat süt izni verilmektedir. Süt izninin günde kaç kere ve hangi saatlerde kullanılacağı kadın memurun tercihinin bırakılmaktadır.

“Aylıksız izin” başlıklı *Madde 108*'e göre doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Yasal Haklar

4857 sayılı İş Kanunu *Madde 5'e* göre, işverenin çalışanın iş sözleşmesi koşullarının belirlenmesinde, imzalanmasında, yürütülmesinde ve feshinde çalışanın cinsiyeti ve analığından dolayı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapamayacağını belirtmektedir.

“Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı *Madde 74'e* göre, kadın işçiler doğum öncesi 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre ile çalıştırılmamaktadır. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreye 2 hafta eklenmektedir. Sağlık durumu uygun olursa, doktor onayı ile kadın işçi isterse doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışabilmektedir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir. Eşi doğum yapan işçi babaya ise beş gün izin verilebilmektedir. Aynı maddeye göre kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Aynı maddede yer alan diğer bir düzenleme süt izinleridir. Buna göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendi belirlemektedir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

İş Kanununa dayalı çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Odalarına Dair Yönetmelik” *Madde 13'e* göre, yaşına ve medeni durumuna bakılmaksızın 100-150 arası kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 1 yaşından küçük çocukların bakılması, bırakılması ve emzirilmesi için işveren tarafından çalışma yerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunlu olmaktadır. Aynı yönetmelikte yer alan diğer düzenlemeye göre, yaş ve medeni durumuna bakılmaksızın 150'den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaş arası çocukların bakılması ve emzirilmesi için işverenlerin çalışma yerinden ayrı ve yakın bir yurt ve anaokulu kurulması zorunludur. Yurt 250 metreden uzaktaysa işveren ücretsiz taşıt sağlamak zorundadır. İşveren ortaklaşa yurt açabilir veya antlaşmalı yurtlar sağlayabilir. Ayrıca, mali haklar ve sosyal yardımlar yıllık izin ve maliyet izinlerinde korunmaktadır.

Avrupa ülkelerinde analık izni uygulamalarına baktığımızda çalışan annelere yönelik en cömert izinler İskandinav ülkelerinde yer almaktadır (Tuaç, 2015, s.125).

Tablo 4. Avrupa Ülkelerinde Analık İzni Süreleri

Ülkeler	Analık İzni Süreleri (Haftalık)
İsveç	47 hafta
Almanya	47 hafta
Norveç	44 hafta
Yunanistan	34 hafta
Finlandiya	32 hafta
Kanada	29 hafta
Japonya	26 hafta
İsviçre	24 hafta
Türkiye	16 hafta
ABD	14 hafta

Kaynak: Tuaç, P. (2015). *Çalışan Annelerin Hukuki Olarak Sahip Oldukları Haklar: Hamilelik, Lohusalık ve Analık Dönemlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler*. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik (s.111-147)*. Ankara:Nobel Yayınları. s. 125'ten derlenmiştir.

Bu bölümde ülkemizde çalışan annelerin yasal haklarından bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde İskandinav ülkelerinde çalışan annelerin yasal haklarından bahsedilecektir.

2.5. İSKANDINAV ÜLKELERİNDE ÇALIŞAN ANNELERİN YASAL HAKLARI

Çalışan annelere sağlanan yasal haklar konusunda en gelişmiş ülkeler arasında İskandinav ülkeleri olan Danimarka, Norveç, İsveç, Finlandiya ve İzlanda yer

almaktadır. İskandinav ülkeleri anne ve kadın istihdam oranlarının her ikisinin de yüksek olduğu ülkelerdir. OECD (2014) verilerine göre %75 oranında istihdama katılım söz konusu olmaktadır. Ayrıca İskandinav ülkelerinde çocuk bakımı ve erken eğitim hizmetlerine daha fazla harcama yapılmaktadır. İskandinav ülkeleri çalışma sürelerinin düzenlenmesi bakımından esneklik sağlayan kurumların en fazla bulunduğu ülke olmaktadır. Ayrıca İskandinav ülkelerinde çalışan annelerin istihdam modellerinden en yaygın çalışma şekli olan yarı zamanlı çalışma modeli başarılı aile dostu politikalarla desteklenerek istihdam artırıcı yönde etkiye sahip olmaktadır (Kapucugil-İkiz, 2015). Bu ülkeler anneler yanında çalışan babalara da sağladığı cömert ebeveyn haklarıyla bilinmektedir. İskandinav ülkelerinde çalışan anneleri desteklemek için cömert ebeveyn izni ödemeleri, ailelere doğrudan gelir transferi ve çocuk bakım hizmetleri sunulmaktadır. Sağlanan destek sistemi çocuk eğitimi, ebeveyn özerkliği ve cinsiyet eşitliğini birlikte gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Esnek çalışma zamanları da destekleyici politikalar olarak sunulmaktadır. İskandinav ülkelerinde haftalık maksimum çalışma süresi 40 saat olmaktadır (Thevenon, 2011, s.76; Ünlütürk-Ulutaş, 2015, s.727). Bu kapsamda bu ülkelerdeki ebeveynlere tanınan yasal haklar özetlenecektir.

2.5.1. İsveç'te Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri

İsveç'te İsveç Sosyal Sigorta Kurumuna kayıtlı tüm anne ve babalar çocuk başına toplam 480 gün ücretli ebeveyn izni hakkına sahip olmaktadır. Bu süreyi eşit oranda bölerek kullanan ailelere ilave ödeme yapılmaktadır. İsveç'te yaşayan aileler tüm çocuklar için çocuk 16 yaşına gelene kadar vergisiz olarak çocuk yardımı ödeneğine hak kazanmaktadır. 16 yaş sonrası ise tam zamanlı eğitim alan çocuklar için çalışma ve okuma yardımları yapılmaktadır. Ebeveyn izinleri anne için doğumdan 60 gün öncesinde, doğum sonrasında ise haktan kimin yararlanacağına ebeveynler karar verecek şekilde çocuk 8. yaşına gelene kadar kullanılabilir. Ebeveynlerden her biri 480 günlük doğum izninin yarısı kadar 240 günlük izin hakkına sahip olmaktadır. Doğum ve ebeveynlikte sağlanan haklar ulusal sigorta kanun ve sözleşmelerinde yer almaktadır.

İsveç'te çocuk bakımı için ailelere devlet tarafından sosyal hizmetlerden faydalandırılmaktadır. Aile politikaları geniş aileleri ve çok çocuk sahibi olmayı desteklemektedir. Refah devleti kadınların işgücüne katılımını ve çocuk yetiştirme maliyetlerine dönüştürmeyi desteklemektedir. Çocuklara zaman ayırmanın hem ailelere hem topluma büyük ekonomik değer sağladığı düşünülmektedir. Çocuğun kazanacağı karakter ve beceri yaşam boyu devam edecektir. Bu nedenle çocuk büyütme ve yetiştirme önemli bir görev olarak kabul edilmektedir. Çalışan annelere sağlanan çocuk bakım yardımları gelir vergileri, harcamalar ve istihdamlarla sağlanmaktadır (Teknikföretagen/The Association of Swedish Engineering Industries, 2012).

2.5.2. Norveç'te Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri

Norveç'te hamile çalışan kadınlar doğum öncesi kontroller için ücretli izin hakkı olarak hamilelik süresince 12 haftalık izin hakkına sahip olmaktadır. Doğumla birlikte bebek bakımı için babalara da 2 haftalık izin hakkı verilmektedir. Annenin doğumdan 3 hafta önce izne ayrılma hakkı bulunmaktadır. Anne-babanın toplam 47 haftalık izin hakları vardır. Bu süre 57 haftaya kadar uzatılabilmektedir. Çocuk bakımını tek başına üstlenen çalışan 2 yıla kadar izin hakkına sahiptir. Çocuk bakımını koruyucu ailenin veya bakıcı ailenin üstlenmesi durumunda bu hakka sahip olmaktadır.

Emziren anne mesai dışı süt izni isteme hakkına sahiptir. Günde en az 2 kez 30 dakikalık emzirme hakkı veya günde 1 saat işyerinden erken ayrılma hakkı bulunmaktadır. Çocuklu çalışan; hasta çocuğun bakımı gerektiğinde, çocuğun sağlık kontrollerinin yapılması durumunda ve hastalık takibinde, çocuğun günlük bakımından sorumlu kişinin hastalanması durumunda çocuğun 12. yaş günü de dahil olmak üzere izin hakkına sahip olmaktadır. Çalışanın her takvim yılı için maksimum 10 günlük izin hakkı bulunmaktadır ancak 2 veya daha çok çocuk bakımında maksimum 15 günlük izin hakkı verilmektedir. Sigorta tarafından karşılanmak üzere diğer izinlerden ayrı bakım, katılım ve eğitim izinleri bulunmaktadır. Aynı işyerinde 3 yıldır çalışan veya 2 yıldır aynı işverene bağlı

çalışan işçi 3 yıla kadar kısmi ve tam zamanlı izin hakkına sahip olmaktadır. Hamilelik nedeniyle işçi işten çıkartılamaz (Loken ve Stokke, 2009).

2.5.3. Finlandiya’da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri

Finlandiya’da çocuklu ailelere yapılan destek ve yardımlar doğum yardımı, aile yardımları ve ebeveyn (anne-baba) yardımlarıdır. Bu yardımlar KELA isimli Sosyal Sigorta Kurumu tarafından finanse edilmektedir. Doğum yardımı ülkede ikamet eden kadın çalışanlar, ebeveyn yardımları ise ülkede yaşayan çocuklar için yapılmaktadır. Finlandiya’da 4 aydan az olmamak şartıyla çalışanlar istihdam şartlarını sağladığı sürece doğum, ebeveyn ve aile yardımlarına hak kazanmaktadır. Doğum yardımları anne ve çocuk sağlığı için yapılmaktadır. Doğum yardımı nakit veya doğum paketi şeklinde de ödenebilmektedir. Doğum yardımı 2004 yılı için 240 Euro tutarındadır. Çocuk 17 yaşına gelene kadar miktarı ailedeki çocuk sayısına bağlı olarak değişen tutarda aile yardımı ödemesi yapılmaktadır. 2006 yılı için aylık aile yardımı ilk çocuk için 100 Euro, 2. Çocuk için 110,50 Euro, 3. Çocuk için 130 Euro, 4. Çocuk için 151,50 Euro ve 5 ve diğer çocuklar için ise 172 Euro olmaktadır. Ebeveyn yardımları hamilelik, çocuk doğumu ve çocuk bakımı olarak ödenmektedir. Ebeveyn yardımından faydalanabilmek için doğum tarihinden 180 gün önce Finlandiya’da ikamet etmek gerekmektedir. Doğum yardımı hamile çalışana ilk 105 iş günü için ödenmektedir. Ebeveyn yardımı ise anne veya babadan herhangi birine 158 çalışma günü için ödenmektedir. Ebeveyn yardımı ödeme miktarı kazanılmış gelire bağlı olmaktadır. Geliri olmayanlar için her çalışma günü 15-20 Euro minimum yardım ödenmektedir. Orta veya düşük gelir düzeyindeki kişilere kazançlarının %70’ine kadar ebeveyn yardımı yapılmaktadır. 2004 yılı için bu tutar aylık 980 Euro olmaktadır. 17 Mart 2006 yılında bu ödeme tutarı artırılmıştır.

Sosyal hizmetler kapsamında KELA/ Sosyal Sigortalar Kurumu çocuk günlük bakım hizmetlerine alternatif olarak çocuk bakım yardımı ödemesi yapmaktadır. Çocukların günlük bakımı, kreşlerde veya aile yanlarında günlük aktivitelerin

gerçekleşmesi şeklinde düzenlenmektedir. 7 yaş altı tüm çocuklar yerel yönetim tarafından düzenlenen bakıcılık veya kreşte tam zamanlı hizmet alma hakkına sahip olmaktadır. Günlük bakım ücreti gelirle orantılı olmaktadır ve 2006 yılı için tutar 200 Eurodur. Çocukların günlük bakım yardımları, evde bakım ve özel günlük bakım yardımları şeklindedir. Aileler bu iki yardımı birlikte alamamaktadır. Çocuk evde bakım yardımı her çocuk için ayrı ödenmektedir ve 3 yaş altı çocuklar için aylık yardım miktarı 2006 yılı için 249 Eurodur. Özel günlük bakım yardımı ise özel destekleyiciler tarafından 3 yaş altı çocuklu ailelere 2006 yılı için aylık 137 Euro tutarında olmaktadır. Çocuk bakım çalışma saatlerini haftalık 30 saate kadar düşüren ailelere kısmi çocuk bakım yardımı adı altında aylık 70 Euro yardım yapılmaktadır (Niemela ve Salminen, 2006).

2.5.4. Danimarka’da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri

Hamile kadın çalışanın doğumdan önce 4 hafta, doğumdan sonra 14 haftalık annelik izni bulunmaktadır. Babalar için de 2 haftalık izin hakkı bulunmaktadır. İlk 14 hafta sonrası her ebeveyn izinlerini birbirinden bağımsız olarak 32 haftaya kadar uzatabilmektedir. Her çocuk için ailelere yasal 52 haftalık doğum ödeneği hakkı verilebilmektedir. Bu haklar bireysel antlaşma veya toplu iş sözleşmeleri ile kazanılabilmektedir. Tam ya da yarı zamanlı olsun, belli bir dönemi kapsayan izinlerde işverenler maaş ve ücret ödemelerini yapmaktadır. Hamilelik ve doğum izinlerinde kurallar çok esnek ve büyük ölçüde ailelere bağlı olmaktadır. Hamilelik veya izine ayrılmış çalışanlara yönelik iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin bir yasaklama yoktur ancak iş sözleşmesini sona erdirmenin hamilelikten kaynaklanmaması gerekmekte ve işverenin bu durumu ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi kurallarına göre haftalık 37-37,5 saatlik çalışma süresi normal kabul edilmektedir. Yasalar doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığı engellemektedir. Ayrımcılık sözleşmesine uymayanlar tazminat veya para cezasıyla cezalandırılmaktadır (Schultze ve Arendt, 2009).

2.5.5. İzlanda'da Hamilelik, Doğum ve Ebeveyn İzinleri

İzlanda'da cinsiyet nedeniyle ücret ve istihdam şartlarında ayrımcılık yapılması yasaklanmaktadır. Ailevi ihtiyaçlar doğrultusunda esnek iş ve çalışma saatleri düzenlenebilmektedir. Doğum izni, annelik izni, ebeveyn izni ve süt izni verilmektedir. Her iki ebeveyn de doğum, ilk evlat edinme veya koruyucu aile durumlarında eşit, devrolunmayan 3 aylık izin hakkına sahip olmaktadır. Özel sektör, kamu sektörü ya da kendi adına çalışıyor olup olmadığına bakılmaksızın bu izin hakkı ebeveynlere tanınmaktadır. Annelik ve doğum yardımı ilk 6 ay aktif çalışanlara yapılmaktadır. Doğum yardımı ödemeleri ortalama brüt ücretin %80'i veya çocuğun doğumundan 6 ayın sonuna kadar 12 aylık devamlı süre karşılığı hesaplanmaktadır. 2010 yılı için maksimum aylık miktar 300 000 ISK tutarındadır. Çalışma saatleri ve şartlarında yapılacak düzenlemelerle hamile ve emziren kadın çalışanlara yönelik tehlikeler azaltılabilmektedir. Eğer gerekli şartlar sağlanamazsa uzun süreli yokluk izni verilebilmektedir. İhtiyaç sonucu yapılan düzenleme ve değişiklikler ücretleri etkilememektedir. Her ebeveyn 13 haftalık ücretsiz izin hakkına sahiptir ve bu hak devredilememektedir. Bu hak çocuk 8 yaşına geldiğinde bitmektedir. Çalışan aynı işverene devamlı 6 ay çalışma ile bu hakkı kazanmaktadır. Çalışan izne ayrılmadan en az 6 hafta önce haber vermelidir (ASI/Icelandic Confederation of Labour, 2009).

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle araştırmada kullanılan nitel araştırma yönteminden genel olarak bahsedilmektedir, nitel araştırma tasarımlarından seçilen fenomenoloji (olgubilim) deseni açıklanmaktadır, katılımcılar hakkında bilgi verilmekte, veri toplama prosedürü ve veri analizi anlatılmakta, son olarak araştırmanın sınırlılıkları ve geçerlilik ve güvenilirlik konularına değinilmektedir.

3.1. NİTEL ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu tez çalışmasında araştırma konusu bakımından, nitel araştırmanın en sağlıklı yöntem olacağı düşünülmüştür. Nitel araştırma, bireylerin veya grupların sosyal ya da insani bir probleme yükledikleri anlamı anlama ve keşfetme yönelik bir yaklaşımdır. Araştırma sürecinde sorular ve prosedür ortaya çıkar, veriler genellikle katılımcıların ortamında toplanır, veri analizi genel temalara ulaşmaya yönelik tümevarımsaldır, araştırmacı verilerin anlamlarını yorumlar, bireysel anlamlara odaklanılır. Araştırma raporu esnek bir yapıya sahiptir (Creswell, 2014, s. 4). Nitel bir araştırma tasarlamadan önce bu araştırmada amaçlanan ve araştırmayı şekillendiren felsefik bakış açısından bahsetmek uygun olmaktadır. Felsefe nitel araştırmanın kuramsal temellerini oluşturan disiplinlerden biridir. Gerçek ile ilgili değerler, anlamlar ve mantık örüntüsü, insanların gerçeği nasıl algıladıkları, bu algılara ilişkin deneyimleri felsefenin ilgilendiği konulardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.80).

Creswell (2014) araştırmaya temel olabilecek literatürde yer alan 4 farklı görüş açıklamaktadır: postpozitivizm, yapısalcılık(inşaaacılık, kurmacılık), dönüştürücü ve pragmatizm(uygulamacılık, yararcılık) şeklinde ifade edilmektedir.

Nitel araştırmalarda yorumsamacı tarzda bir yaklaşım olan inşaacı(yapısalcı) veya sosyal inşaacılık dünya görüşü hakimdir. Bu görüş fikirlerini Mannheim isimli araştırmacıdan almaktadır ve Berger ve Luekmann (1967), Lincoln ve Guba (1985), Crotty (1998) ve Mertens (2010) bu bakışa sahip araştırmacılarından bazılarıdır.

Sosyal inşaacılar bireylerin yaşadıkları ve çalıştıkları dünyayı anlama ve anlamlandırma arayışında olduklarına inanır. Bireyler kendi deneyimlerine öznel anlamlar geliştirmektedirler. Belli, kesin nesneleri anlamlandırmaktadırlar. Bu  znel anlamlar sosyal ve tarihsel devredilmiştir. Anlamlar diğerleriyle etkileşim ve ilişki sürecinde şekillenmektedir. Bu görüşte nitel araştırmanın amacı, mümkün olduğu kadar çalışılan durumla ilgili katılımcıların görüşlerine bağlı kalmaktır. Araştırmacı belli bir bağlama odaklanmaktadır ve kendi kültürel, tarihsel, deneyimlerinin araştırma yorumlarını nasıl şekillendirdiğini bilmektedir bu açıdan araştırmacının konumu önemli olmaktadır (Creswell, 2014).

Nitel araştırmada araştırmacı, diğerlerinin dünya hakkındaki anlamlarını anlama ve yorumlama niyetinde ve çabasındadır. Bu kapsamda araştırma bir teori ile başlamaz, tümevarımsal olarak teori geliştirmeye veya anlam örüntüleri oluşturulmaya çalışılır. Katılımcıların kendi görüşlerini paylaşabilecekleri açık uçlu sorular sorulur. Bu bakış açısında, insanlar dünyayı tarihsel ve sosyal bakış açıları ile anlamlandırmakta ve kültür tarafından verilen anlamlar dünyasında doğmaktadır (Creswell, 2014).

Nitel araştırmada araştırmacılar toplumsal inşaacı bir bakış açısı benimsemektedir. İnsanların toplumsal dünyayı kendi etkileşimleri yoluyla yarattığı ve tanımladığı savunulmaktadır. İnsan deneyimleri öznel bir gerçeklik anlayışından süzülerek geçmekte ve bu da insanların olayları nasıl gördüğünü ve olaylara nasıl davrandığını etkilemektedir. İnsanlar gündelik olayları, kültürel bilgi ve toplumsal bağlamdan aldıkları ipuçlarıyla yorumlamaktadır. Araştırma aynı anda toplumsal dünyanın bir betimlemesi ve bir parçası olarak görülmektedir. Bu açıdan toplumsal olarak oluşturulmuş bir ortamın parçası olarak araştırmacının varlığı sadece yansız veri toplamaktan ibaret olmamaktadır. Araştırmacı, incelenen toplumsal dünyaya doğrudan katılmakta

dolayısıyla kişisel özellikleri araştırmanın içinde yer almaktadır. Yorumlayıcı bir yaklaşımla farklı bir veri niteliği öne sürülmektedir. Objektif, tek bir doğru olduğunu varsaymak yerine, araştırmacılar, üyelerin bir toplumsal bağlam içindeki deneyimleri öznel olarak yorumladığını savunmaktadır. Araştırmacılar, gözlemlenebilir verileri incelemek ve düzenlemek için nitel veri analizini kullanır, böylece toplumsal kavramlar sadece gerçekliğin yüzeydeki düzeyini değil aynı zamanda ve daha da önemlisi yüzeyin altında görünmeden kalabilen daha derin yapılar ve güçleri yansıtmaktadır (Neuman, 2012). Bu kapsamda araştırmada sosyal-inşacı yaklaşım kuramsal çerçeve ve felsefik varsayımı oluşturmaktadır.

Nitel araştırmaların temel özellikleri Creswell (2014, s.185) tarafından şu şekilde genelleştirilmektedir:

- *Doğal ortam;* nitel araştırmada katılımcılar konu veya problemi deneyimledikleri yerde ve bağlamda incelenmektedir. Katılımcılarla doğrudan yüzyüze etkileşim kurulur ve davranışları kendi ortamlarında gözlenir.
- *Araştırmacının kilit rolü;* nitel araştırmada araştırmacı temel bilgi toplayan kişidir. Katılımcıları, davranışlarını, belgeleri inceleyerek veri toplar.
- *Çoklu veri kaynakları;* nitel araştırmada görüşme, gözlem, belge incelemesi, görsel-işitsel gibi çoklu veri toplama yöntemleri kullanılır. Araştırmacı tüm verileri anlamlandırır, düzenler, veri kaynaklarından temalara veya kategorilere ulaşır.
- *Tümevarımsal veya tümdengelimsel veri analizi;* nitel araştırmada araştırmacı aşağıdan yukarı (somuttan soyuta) verileri düzenleyerek daha özet bilgi birimleri haline getirmek için ilişki örüntüleri, temalar ve kategoriler oluşturur. Geniş bir tema setine ulaşmak adına temalar ve veri tabanı arası ileri-geri incelemeler yapar.
- *Katılımcıların anlamları;* nitel araştırmada tüm araştırma süresince katılımcıların konu veya problem hakkındaki anlamlarına odaklanılır.

- *Ortaya çıkan tasarım*; nitel araştırmada tüm aşamalarında başlangıçta belirlenen tasarıma sıkı şekilde bağlı kalınamayabilir. Araştırmacı sahaya girip veri topladıkça başlangıç tasarımı değişip şekillenebilir. Temel fikir, konu ya da problem hakkında katılımcıların görüşlerini öğrenmektir.
- *Yansıtılabilirlik*; nitel araştırmacı temaları yorumlarken araştırmada kendi rolünü yansıtabilir ve kişisel deneyimi, kültürel ve bireysel geçmişini yorumlama sürecini şekillendirebilir.
- *Bütünsel bakış*; nitel araştırmada araştırmacı çalışılan konu veya problemle ilgili karmaşık bir resim ortaya çıkarmayı dener. Bu açıdan çoklu bakış açılarını raporlamak gerekir.

Bu kapsamda çalışmada nitel araştırma tasarımının seçilme nedeni araştırma konusu ve araştırma soruları çerçevesinde en uygun yöntem olmasıdır. Araştırılan konuda katılımcıların bakış açılarının ayrıntılı olarak betimlenmesi, bu betimlemelerden yola çıkarak tüme varıma dayalı net tanımlamalara ulaşma ve incelenen olgu ile ilgili ayrıntılı bakış açısı elde edebilmek amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın ana problemi, annelik olgusunun kadınların çalışma yaşamını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Bu problem çerçevesinde çalışan kadınların özel yaşamda annelik algı ve deneyimleri ve çalışma yaşamında annelik olgusunu nasıl deneyimledikleri incelenmektedir. “Çalışan kadınların özel yaşamda ve iş yaşamında annelik deneyimleri nasıldır?” sorusu temel araştırma sorusudur.

Araştırma kapsamında genel olarak şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmaktadır:

- Annelik olgusu kadın çalışanları nasıl etkilemektedir?
- Çalışan anneler özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında ne gibi sorun ve zorluk yaşamaktadır?
- Çalışan anneler iş-aile dengesini nasıl kurmaktadır?
- Çalışan anneler iş ve aile yaşamlarında kimlerden ne tür destekler almaktadır?

- Kurumlar çalışan anneleri desteklemek için neler yapmaktadır? Verilen destekler gerçekten yeterli midir?
- Çalışan annelerin yasal haklar konusundaki fikirleri nelerdir?

3.1.1. Araştırma Tasarımı

Nitel araştırma felsefik yaklaşımlarla başlar ve araştırmacılar araştırmanın içeriğini şekillendirmek için yorumlayıcı bir teorik çerçeve kullanır. Nitel araştırma yorumlayıcı araştırma olduğu için araştırmacının yorumu, bakış açısı ve sunumu önemlidir (Creswell, 2007, s.15). Nitel araştırma deseni (stratejisi) olarak fenomenolojik (olgubilim) yaklaşımı belirlenmiştir. Fenomenolojik araştırma çok sayıda bireyin bir kavram veya fenomenle yaşadıkları deneyimlerin anlamlarını incelemektedir. Araştırmacılar tüm katılımcıların bir fenomenle benzer deneyimlerine odaklanmakta ve betimlemektedir. Bireylerin deneyimlerinden benzer bir anlama ulaşmak ve bireylerin “ne deneyimlediklerini”, “nasıl deneyimlediklerini” tanımlamak amaçlanmaktadır. Bu araştırma deseninde ortak bir anlam geliştirmeye çalışılmaktadır. Durum ve bağlamlar açısından deneyimlenen fenomeni nasıl ve hangi bağlam ve durumda deneyimleniyor ve fenomenle ilgili olarak ne deneyimleniyor konularına odaklanılmaktadır. Fenomenoloji araştırmalarında teorik açıklamadan ziyade yaşanmış deneyimleri keşfetme ihtiyacı duyulmaktadır. Fenomenoloji sadece bir betimleme değil aynı zamanda yaşanmış deneyimleri anlamlandırmada araştırmacının yorum yaptığı yorumsamacı bir süreçtir. Zengin ve betimleyici veriyi ortaya çıkarmak için yaşanan deneyimlere yeni bir anlam yükleme girişimidir. Olguya bağlı kalmak için araştırmacının algı, inanç ve duygularını bir kenara bırakma sürecidir (Creswell, 2007).

Fenomenolojinin kökleri çok eskilere dayanır. Edmund Husserl (1859-1938) fenomenolojiyi felsefi bir yöntem olarak geliştirmiştir. Scheler, Heidegger, Merleau-Ponty, Shütz ve Sartre fenomenolojinin gelişmesine katkıda bulunmuş araştırmacılarıdır. Böylece fenomenoloji neredeyse bir sosyal bilim disiplini haline gelmiştir. Fenomenolojinin sadece betimsel ve yüzeysel olarak fenomen

analizi yaptığı şeklindeki eleştiriler birer önyargıdır. Aslında yüzeysel bir betimleme değil, araştırma olgusunun zengin bir betimlemesinin yapılmasını önemsemektedir. Ana düşünce, tek tek insanların bakış açılarından bakarak onların bireysel anlam yapılarını, niyetlerini anlamaya çalışmaktır (Mayring, 2011, s.110).

Olgubilim deseni (fenemenoloji) farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular günlük yaşantımızda olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Ancak bu tanışıklık olguları tam olarak anladığımız anlamına gelmez. Tamamen yabancı olmadığımız aynı zamanda tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturur. Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu yansıtabilecek bireyler veya gruplardır. Kartopu örnekleme yöntemi bu tür bir çalışmada uygun olabilir. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmedir. Olgularla ilişkili yaşantı ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin sağladığı etkileşim, esneklik ve sondalar yoluyla irdelene özellikleri kullanılabilir. Araştırmacıların katılımcılarla güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortamı oluşturabilmesi önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Olgubilim araştırmaları nitel araştırmanın doğasına uygun olarak kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koymayabilir. Ancak bir olguyu daha iyi tanımamıza ve anlamamıza yardımcı olacak sonuçlar sağlayacak örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilir. Bu yönüyle hem bilimsel alan yazına hem de uygulamaya önemli katkılar getirebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.81).

Bu açıdan araştırmada çalışan kadınların öznel annelik deneyimlerini anlamak ve işyerinde yaşadıkları zorluk ve sorunları, verilen desteklerin yeterli olup olmadığını, ne gibi ihtiyaç ve beklentilerinin olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır.

3.1.2. Katılımcılar

Araştırmada 0-6 yaş arası çocuklu 33 (3 pilot çalışma olmak üzere) çalışan anne ile bireysel, derinlemesine, yüz yüze görüşme yapılmıştır. Örneklem seçiminde araştırma problemi ve sorularına en uygun yöntem olan nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan amaçlı örneklem türlerinden kartopu örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Bu yaklaşım araştırmacının problemine ilişkin zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların belirlemesinde etkilidir (Patton, 1987, s.56; Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.139). Polkinghorne (1989) olgubilim çalışmalarında örneklem büyüklüğü için araştırılan olguyu deneyimlemiş 5-25 kişi arasında değişen bir katılımcı grubu ile derinlemesine görüşmeler yapılmasının yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu amaçla küçük çocuklu çalışan annelerin çalışma hayatlarında daha fazla sorun ve zorluk yaşadıkları düşünülerek araştırmaya dahil edilmiştir. Her görüşme sonrasında katılımcıdan başka bir katılımcı önermesi istenmiş ve ilgili kişilere bu şekilde ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğu Ankara ilinde yaşayan, 28-49 yaş aralığında, eğitim seviyeleri önlisans-doktora arası değişen, farklı meslek gruplarında olan, çoğunluğu kamu kurumu olmak üzere özel kurumda da çalışan annelerden oluşmaktadır. Katılımcı profillerine ilişkin bilgiler tablo şeklinde tezin 4. bölümünde sunulmaktadır.

3.1.3. Veri Toplama Prosedürü

Veri toplama aracı olarak yüz-yüze, derinlemesine bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmede ilgili literatür ve araştırma amacı dikkate alınarak oluşturulan 20 açık uçlu sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır. Nitekim Creswell (2007, s. 61) de fenomenoloji (olgubilim) araştırmalarında katılımcılarla derinlemesine görüşme yapmanın ve açık uçlu sorular kullanmanın uygun yöntem olacağını belirtmektedir. Katılımcıların gerçek görüş ve fikirlerini ortaya çıkarmaya yönelik açık uçlu sorular sorulmuştur. 2 alan uzmanı öğretim üyesinin görüşleri alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formu giriş kısmında açıklamalar ile başlayarak, özel

yaşamda annelik algı ve deneyimlerine ilişkin 9 soru, çalışma yaşamında annelik deneyimlerine ilişkin 11 soru ve demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırma öncesi görüşme sorularının fonksiyonelliğini sağlamak için Ağustos-Eylül 2016 arası süreçte 3 katılımcı ile pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışma sonrası gerekli düzeltmeler yapılarak Ekim 2016- Mart 2017 arası 5 aylık süreçte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Zengin ve farklı veri kaynağına ulaşabilmek için 33 katılımcıyla (3 pilot çalışma dahil) görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin her biri yaklaşık 30 dakika-45 dakika arasında gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmelerde ses kaydı için izin alınarak kayıt yapılmış ve kelimesi kelimesine transkript edilmiştir. Görüşme sonrası toplam 216 sayfalık ham veri setine ulaşılmıştır. Katılımcılara randevu alarak ulaşılmıştır ve araştırmaya gönüllü katılımları sağlanmıştır. Tüm katılımcılar kişisel deneyimlerini anlatma konusunda görüşmeye pozitif yaklaşmışlardır. Görüşmeler katılımcılar için uygun olan yerlerde çoğunlukla katılımcıların işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma ortamında ve çalışma saatlerinde görüşmeler yapıldığı için her katılımcıyla bir defa görüşülmüştür. Tüm görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesi giriş kısmında araştırmanın amacı, süresi ve gizlilik konusunda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Görüşme soruları her katılımcıya aynı şekilde sözlü olarak sorulmuştur. Görüşmenin akışına göre sorular tekrarlanmış ve gerek duyulduğunda ekstra sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

3.1.4. Veri Analizi

Nitel araştırmada veri analizi çeşitlilik, yaratıcılık ve esneklik anlamına gelmektedir. Her nitel araştırma farklı özellikler taşımakta ve veri analizinde yeni yaklaşımları gerektirmektedir. Strauss (1987) nitel araştırmadaki veri analiz yöntemlerinin standart hale getirilemeyeceğini ve veri analizini standartlaştırmanın nitel araştırmacıyı sınırlandıracağını aynı zamanda zengin ve derinlemesine sonuçlar elde edilmesini olumsuz etkileyeceğini belirtmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.253). Nitel araştırmada veri analizi genel olarak Creswell (2014, s.197) tarafından adım adım aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır:

- Ham veri (transkriptler, saha notları, imgeler)
- Verilerin analize hazırlanması ve düzenlenmesi
- Verilerin tamamının okunması
- Verilerin kodlanması (el veya bilgisayar ile)
- Temalara ve betimlemelere ulaşılması
- Tema ve betimlemelerin ilişkilendirilmesi (gömülü teori, durum çalışması)
- Tema/betimlemelerin anlamının yorumlanması şeklindedir. Tüm bu süreçlerde bilginin doğruluk ve geçerliliğinin sağlanması gerekmektedir.

Creswell (2007, s.148); Madison (2005), Miles ve Huberman (1994) ve Wolcott (1994) veri analizi yöntemleri yorumlarından ortak bir nitel veri analizi adımları belirlemiştir. Bunlar nitel veri analizinin temel unsurlarıdır. *Verinin kodlanması (verinin anlamlı bölümlere indirgenmesi ve bu bölümlerin isimlendirilmesi), kodların daha geniş kategorilere veya temalara birleştirilmesi, grafik, tablo ve şekillerde verinin karşılaştırılması ve gösterilmesi.*

Creswell (2007, s.151) nitel veri analizi spiralinde döngüsel süreç aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

- Veri toplama (metin, görüntü)
- Veri yönetimi (dosyalar, birimler, düzenleme)
- Okuma, kısa not (yansıtma, sorular üstünden notlar yazma)
- Tanımlama, sınıflandırma, yorumlama (bağlam, kategoriler, karşılaştırmalar)
- Temsil etme, görselleştirme (matris, ağaçlar, öneriler).

Fenomenoloji (olgubilim) araştırmasında önemli ifadelerin analizi kullanılmaktadır. Anlam birimleri üretme ve Moustakas (1994) tarafından özün betimlenmesi olarak isimlendirilen anlam geliştirme kullanılmaktadır. En ideal

analiz durumu ise, özel araştırma stratejisi adımları ile genel adımları karıştırmaktır. Fenomenolojide temalar genel betimleme olarak şekillenmesi için analiz edilir. Temalar genel betimlemeye (tanımlamaya) dönüştürülür. Katılımcıların çoklu bakış açılarına ve ifadelerine yer verilmektedir (Creswell, 2014).

Fenomenolojik (olgubilim) araştırmalarında Moustakas (1994) tarafından önerilen analiz adımları ise şu şekildedir:

- ❖ Önemli ifadelerin belirlenmesi,
- ❖ Anlam birimlerinin oluşturulması,
- ❖ Temaların kümelenmesi,
- ❖ Dokusal (ne deneyimlendi) ve yapısal (olgu nasıl deneyimlendi) betimlemelerin yapılması,
- ❖ Deneyimlerin esasının (özünün) geniş kapsamlı betimlenmesine yönelik dokusal ve yapısal betimlemelerin birleştirilmesi,
- ❖ Tablo veya grafik sunumları şeklinde olmaktadır (Creswell, 2007).

Wolcott (1994) nitel veri analizinde önemli olan betimleme, analiz ve yorumlama olarak üç temel kavram belirtmektedir. Betimlemede nitel araştırma verilerinin araştırma problemiyle ilgili neler söylediği ve hangi sonuçları ortaya çıkardığı önem taşımaktadır. Bu kapsamda görüşülen bireylerin neler söylediği betimleme yaklaşımını kapsamaktadır ve “ne” sorusunun cevabı olmaktadır. Analiz kavramıyla ifade edilen ise kavramsal kodlama ve kategoriler oluşturarak temaların ve temalar arası anlamlı ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. “Neden” ve “nasıl” sorularına cevap aranmaktadır. Son olarak yorumlama yaklaşımında katılımcı ifadeleri “ne anlama gelmektedir” sorusuna cevap aranmaktadır, yani “anlam” önem taşımaktadır. Verilerin yorumlanması, anlamlandırılması süreci öznel (subjektiftir) ve bu nedenle herkes tarafından aynı yorumların yapılması beklenmemektedir (Aktaran: Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.254).

Literatürde çoğunlukla nitel araştırmalarda içerik analizine rastlanmaktadır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklerin ortaya çıkarılmasına çalışılır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.259). Nitel araştırma deseni olarak olgubilim araştırmalarında veri analizi, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu amaçla yapılan içerik analizinde verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılması çabası vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatımla sunulur ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Bunun yanında ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 81).

Yıldırım ve Şimşek'e (2013, s.260) göre nitel araştırmada içerik analizi dört aşamada gerçekleşmektedir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Temaların bulunması, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklindedir.

Bu kapsamda araştırma soruları bazında nitel veri analizinden içerik analizi yapılmıştır. Her bir araştırma sorusu için 2*2 lik matrisler oluşturulmuş ve katılımcıların o araştırma sorusuna verdikleri önemli ifadeler matrislerde yer almıştır. Böylelikle katılımcıların ifadelerini karşılaştırma imkanı oluşmuştur. Benzerlik ve farklılıklar incelenerek katılımcılar tarafından en sık vurgulanan ifadelerle kodlar oluşturulmuştur. Konu başlıkları araştırma soruları bazında belirlenmiştir. Katılımcıların annelik olgusuyla yaşadıkları deneyimlerin özünü yansıtan önemli ifadelerin içerik ve anlamlarından yola çıkılarak kodlama yapılmış ve bu kodlar benzerliklerine göre gruplandırılarak kategoriler oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilere dayanılarak temalar belirlenmiştir. Araştırmanın katılımcıları araştırma etiği açısından Katılımcı 1, (K1) olmak üzere, K2, K3.....K33 şeklinde kodlanmış ve bulgular kısmında bu kodlarla katılımcı ifadelerine yer verilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları; zaman kısıtı, araştırmacının nitel çalışma konusunda tecrübesizliği, katılımcılara ulaşma zorluğu, görüşmelerin katılımcıların iş ortamında ve çalışma saatlerinde yapılmasıdır. Nitel araştırma doğasından kaynaklanan sonuçların genelleştirilememesi ve sadece katılımcıların yanıtlarıyla sınırlı olması, pratik zorluklar ve iletişim bariyerleri, araştırmacı ve katılımcıların önyargıları, veri toplamada az sayıda çeşitleme yapılması, örneklem azlığı şeklindedir.

3.1.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Nitel araştırma daha çok bir olgunun varlığına ve anlamına yönelirken, nicel araştırma bir olgunun “ne derece var olduğuna” yönelmektedir. Nitel araştırmada geçerlik araştırmacının olguyu olduğu şekliyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Kirk ve Miller, 1986). Nitel araştırmada geçerlik konusu güvenilirliğe göre daha öncelikli hale gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.289). Creswell'e (2007) göre nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırmacı ve katılımcılar tarafından en iyi tanımlanan şekliyle, bulguların doğruluğunu değerlendirme girişimidir. Ayrıca, sahada uzun zaman geçirmek, detaylı tasvirler yapmak ve araştırmacının katılımcılara yakınlığı geçerliliği sağlamanın yolları olmaktadır. Bununla birlikte ses kaydı almak ve ses kayıtları transkriptlerini çıkarmak güvenilirliği sağlamak için kullanılmaktadır.

Nitel araştırmanın temel özelliklerinden olan algıların önemi ve doğal ortama duyarlık, güvenilirlik konusunda sorunlara neden olmaktadır. Nitel araştırmanın temel ilkelerinden birisi, gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli değişim içinde olması ve araştırmanın benzer gruplarda tekrarlanmasının aynı sonuçlara ulaştıramayacağı baştan kabul etmektir (dış güvenilirlik, tekrar edilebilirlik). İnsan davranışı durağan değildir, sürekli değişen ve karmaşık bir özelliğe sahiptir. Bu nedenle kullanılan yöntem bakmaksızın sosyal olaylarla ilgili araştırmanın tekrarı mümkün değildir. Nitel yaklaşımda

aynı verileri iki farklı araştırmacının farklı algılaması ve yorumlaması olağandır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 293). Fenomenoloji (olgubilim) araştırmalarında bulguların geçerliliğini sağlamak için çoklu yaklaşımlar kullanılır ve katılımcıların çoklu bakış açısı ve ifadelerine yer verilmektedir (Creswell, 2014).

Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlamak adına kullanılan yöntemler: Uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, ayrıntılı betimleme, amaçlı örnekleme, tutarlık incelemesi ve teyit incelemesi şeklindedir (Erlandson ve diğerleri, 1993; Aktaran: Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu kapsamda araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için kullanılan stratejiler; ses kaydı alınarak transkriptlerin ve katılımcı ifadelerinin doğruluğu sağlanmış, uzun süreli veri toplanmış, sahada uzun süreli zaman geçirerek 5 aylık sürede veri toplanmış, katılımcıların ifadelerine geniş ölçüde, kapsamlı betimlemelerle doğrudan alıntı yapılarak yer verilmiş, çalışmada sosyal inşaacı felsefik yaklaşım temel alınmış, derinlemesine veri toplanmış, farklı ifadeler ve yorumlara yer verilmiş, nitel veri analizleri ve sonuçlar tez danışmanı öğretim üyesi tarafından incelenip geri bildirim alınmıştır. Ayrıca veriler benzer süreçlerle toplanarak ve amaçlı örnekleme tekniği kullanılmış ve nitel araştırma yöntemi aşamaları detaylı şekilde anlatılmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

0-6 yaş arası çocuklu çalışan kadınların annelik deneyimlerinin incelendiği tezin bu bölümünde araştırma bulgularına yer verilmektedir. Bu kapsamda araştırma soruları bazında nitel veri analizinden içerik analizi yapılmıştır. Her bir araştırma sorusu için 2*2 lik matris oluşturulmuş ve katılımcıların o araştırma sorusuna verdikleri önemli ifadeler matrislerde yer almıştır. Böylelikle katılımcıların ifadelerini karşılaştırma imkanı oluşmuştur. Benzerlik ve farklılıklar incelenerek katılımcılar tarafından en sık vurgulanan ifadelerle kodlar oluşturulmuştur. Katılımcıların annelik olgusuyla yaşadıkları deneyimlerin özünü yansıtan önemli ifadelerin içerik ve anlamlarından yola çıkılarak kodlama yapılmış ve bu kodlar benzerliklerine göre gruplandırılarak kategoriler oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilere dayanılarak temalar belirlenmiştir. Konu başlıkları ve temalar araştırma soruları bazında belirlenmiştir. Kodlar ise her bir temaya karşılık katılımcıların kendi ifadelerinden oluşturulmuştur.

Araştırmanın katılımcıları araştırma etiği açısından Katılımcı 1 K1 olmak üzere, K2, K3.....K33 şeklinde kodlanmış ve bu kodlarla katılımcı ifadelerine yer verilmiştir. Nitel araştırma bulguları 3 başlıkta yer almaktadır. İlk olarak katılımcı profilleri tablo şeklinde sunulmaktadır. Araştırma sorularına göre temalar ve başlıklar belirlenerek 2. kısımda özel yaşamda annelik algı ve deneyimlerine ilişkin bulgular açıklanmaktadır. 3. kısımda ise çalışma yaşamında annelik deneyimleri bulguları yer almaktadır. Bulgular katılımcılar tarafından ifade edilen alıntılara sıklıkla yer verilerek açıklanmaktadır.

4.1. KATILIMCI PROFİLLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Katılımcıların demografik bilgilerine dayalı oluşturulan katılımcı profilleri tablosu incelendiğinde 33 katılımcı anneden 30 tanesi Ankara ilinde, 3'ü pilot çalışma

olmak üzere 1 Mersin, 1 Gaziantep ve 1 Hatay illerinde yaşayan 0-6 yaş arası çocuklu çalışan annelerden oluşmaktadır. 5 katılımcı özel kurumda çalışırken, 28 katılımcı kamu kurumunda çalışmaktadır. Toplam kıdem süreleri 6 aydan 25 yıla değişmektedir. Eğitim seviyeleri ön lisans ve doktora olarak değişmektedir. Katılımcılar 28-49 yaş aralığında yer almaktadır. 21 katılımcı 1 çocuk, 10 katılımcı 2 çocuk ve 2 katılımcı da 3 çocuk sahibidir. Katılımcı meslekleri memur, öğretmen, araştırma görevlisi, öğretim üyesi, operasyon asistanı, proje yöneticisi, gözetmen, iş ortaklığı uzmanı, idare uzmanı, uzman yardımcısı, satış yöneticisi, sağlık teknisyeni şeklinde çeşitlenmektedir.

Tablo 5. Katılımcı Profilleri Tablosu

<u>Katılımcı</u> <u>No</u>	<u>Çalışılan</u> <u>Kurum</u>	<u>Kurum</u> <u>Görevi</u>	<u>Toplam</u> <u>Kıdem</u> <u>Süresi</u>	<u>Kurum</u> <u>Kıdem</u> <u>Süresi</u>	<u>Eğitim</u>	<u>Günlük</u> <u>Çalışma</u> <u>Süresi</u>	<u>Yaş</u>	<u>Çocuk</u> <u>Sayısı</u>	<u>Çocuk</u> <u>Cinsiyeti</u>	<u>Çocuk</u> <u>Yaşı</u>
Katılımcı 1	Kamu Kurumu-Mersin	İcra Memuru	3 yıl	3 yıl	Lisans	9 saat	28	1	Kız	2 yaş
Katılımcı 2	Kamu Kurumu-Gaziantep	Sınıf Öğretmeni	10 yıl	3 yıl	Lisans	5 saat	34	1	Erkek	5 yaş
Katılımcı 3	Kamu Kurumu-Hatay	Okul Öncesi Öğretmeni	9 yıl	2,5 yıl	Lisans	6 saat	30	2	İkisi de Erkek	1 ve 4 yaş
Katılımcı 4	Kamu Kurumu-Ankara	Hizmetli Memur	18 yıl	18 yıl	Ön lisans	5 saat	40	3	Üçü de Kız	2, 15, 20 yaş.
Katılımcı 5	Kamu Kurumu-Ankara	Araştırma Görevlisi	8 yıl	8 yıl	Doktora tez dönemi	8 saat	34	1	Erkek	1,5 yaş
Katılımcı 6	Kamu Kurumu-Ankara	Araştırma Görevlisi Doktor	10 yıl	10 yıl	Doktora	6-7 saat	37	1	Erkek	5 yaş
Katılımcı 7	Kamu Kurumu-Ankara	Doç.Dr	17 yıl	17 yıl	Doktora	8 saat	38	2	İkisi de Kız	3,5 ve 9 yaş
Katılımcı	Kamu	Doç.Dr	16 yıl	16 yıl	Doktora	7 saat	45	2	İkisi de	4 ve 7

8	Kurumu- Ankara									Erkek	yaş
Katılımcı 9	Kamu Kurumu- Ankara	Yrd.Doç.Dr.	10 yıl	8 yıl	Doktora	8 saat- 6saat efektif	36	1	Erkek	1,5 yaş	
Katılımcı 10	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	13 yıl	13 yıl	Doktora	6-7 saat	37	1	Erkek	4 yaş	
Katılımcı 11	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	15 yıl	15 yıl	Doktora	5-6 saat	38	1	Kız	5 yaş	
Katılımcı 12	Kamu Kurumu- Ankara	Öğretmen	9 yıl	4 yıl	Yüksek Lisans	8 saat	35	1	Kız	3,5 yaş	
Katılımcı 13	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	25 yıl	12 yıl	Doktora	5-6 saat	49	1	Kız	6 yaş	
Katılımcı 14	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	14 yıl	8 yıl	Doktora	8 saat	40	2	Erkek ve Kız	3,5 ve 11 yaş	
Katılımcı 15	Kamu Kurumu- Ankara	Yrd.Doç.Dr.	10 yıl	10 yıl	Doktora	7 saat	31	1	Erkek	1,5 yaş	
Katılımcı 16	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	17 yıl	17 yıl	Doktora	8 saat	39	2	İkisi de Kız	6 yaş	
Katılımcı 17	Kamu Kurumu- Ankara	Memur	19 yıl	19 yıl	Ön lisans	8 saat	39	3	Erkek, Kız, Erkek	1,5, 6 ve 12 yaş	
Katılımcı 18	Kamu Kurumu- Ankara	Araştırma Görevlisi	4,5 yıl	4,5 yıl	Doktora ders dönemi	8 saat	28	1	Kız	1,5 yaş	
Katılımcı 19	Özel Kurum- Ankara	Operasyon Asistanı	6 ay	6 ay	Lisans	8-9 saat	38	2	Kız ve Erkek	3 ve 5 yaş	
Katılımcı 20	Özel Kurum- Ankara	Proje Yöneticisi	8 yıl	7 yıl	Yüksek Lisans	9 saat	31	1	Kız	2 yaş	

Katılımcı 21	Kamu Kurumu- Ankara	Gözetmen	17 yıl	10 yıl	Ön Lisans	16 saat	42	1	Kız	1 yaş
Katılımcı 22	Özel Kurum- Ankara	İK.İş Ortaklığı Uzmanı	16 yıl	7,5 yıl	Lisans	8-9 saat	37	1	Erkek	1,5 yaş
Katılımcı 23	Özel Kurum- Ankara	İdare Uzmanı	17 yıl	10 yıl	Lisans	8-9 saat	37	2	İkisi de Erkek	1,5 yaş ve 4,5 yaş
Katılımcı 24	Kamu Kurumu- Ankara	Uzman Yardımcısı	13 yıl	4,5 yıl	Doktora tez	8 saat	36	2	İkisi de Kız	4,5 ve 7,5 yaş
Katılımcı 25	Özel Kurum- Ankara	Satış Yöneticisi	12 yıl	6,5 yıl	Yüksek Lisans	9 saat	36	1	Kız	3,5 yaş
Katılımcı 26	Kamu Kurumu- Ankara	Doç.Dr	10 yıl	10 yıl	Doktora	8 saat	32	1	Kız	3 yaş
Katılımcı 27	Kamu Kurumu- Ankara	Evrak Memuru	9 yıl	4 yıl	Lisans	8-9 saat	34	1	Kız	1,5 yaş
Katılımcı 28	Kamu Kurumu- Ankara	Bilgisayar İşletmeni- Memur	14 yıl	6 yıl	Lisans	8 saat	33	2	İkisi de Kız	3 ve 7 yaş
Katılımcı 29	Kamu Kurumu- Ankara	Memur- Bilgisayar İşletmeni	14 yıl	14 yıl	Ön lisans	8 saat	35	1	Erkek	4 yaş
Katılımcı 30	Kamu Kurumu- Ankara	Sağlık Teknisyeni	17 yıl	10 yıl	Ön Lisans	8 saat	35	2	İkisi de Erkek	4 ve 9 yaş
Katılımcı 31	Kamu Kurumu- Ankara	Memur	11 yıl	11 yıl	Ön lisans	8 saat	31	1	Erkek	2,5 yaş
Katılımcı 32	Kamu Kurumu- Ankara	Memur- Bilgisayar İşletmeni	10 yıl	10 yıl	Yüksek Lisans	8 saat	32	1	Erkek	1,5 yaş
Katılımcı 33	Kamu Kurumu- Ankara	Araştırma Görevlisi Doktor	8 yıl	8 yıl	Doktora	8 saat	31	1	Kız	3

4.2. ÖZEL YAŞAMDA ANNELİK ALGI VE DENEYİMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Özel yaşamda annelik algı ve deneyimlerine ilişkin bulgular araştırma soruları çerçevesinde belirlenen başlıklar kapsamında; anne olmanın katılımcılar için ne ifade ettiği, hayattaki önceliklerinin ne olduğu, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları için kimlerden hangi tür destekler aldıkları, çocuklarıyla yeterince ilgilenilme durumları, anneliğin getirdiği sorumluluklarla başa çıkma konusunda kendilerini nasıl hissettikleri, toplumsal kültür konusundaki fikirleri, iş-aile dengesini nasıl sağladıkları, çalışmalarının çocukları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ve son olarak anneliğin özel yaşam ve kariyer yaşamına etkileri konusunda temalaştırılmaktadır.

4.2.1. Anneliğin Anlamı

Anne olmanın anlamına ilişkin araştırma sorusuna katılımcıların verdikleri ifadelere göre en sık dile getirilen anlam “çok güzel duygu” olduğu şeklinde ifadedir. Aynı zamanda annelik kadına büyük bir sorumluluk da yüklemektedir. 33 katılımcı anneden 22’si anneliği çok güzel bir duygu şeklinde ifade etmektedir. 11 katılımcı sorumluluk, 9 katılımcı tarif edilemez duygu, 7 katılımcı endişeli ve zor, 7 katılımcı mutluluk, 7 katılımcı hayatın anlamı, 5 katılımcı sevgi, 5 katılımcı fedakarlık, 5 katılımcı kıyaslanamaz, yeri doldurulamaz, 4 katılımcı büyütüp geliştiren, 4 katılımcı her kadının yaşaması gereken, 3 katılımcı doğal süreç, 2 katılımcı yaşadıkça anlaşılan, 2 katılımcı kendi annesini anlama, 2 katılımcı da sabır ve 1 katılımcı da karmaşık olduğu şeklinde anlamlandırmakta ve bu şekilde kodlanmaktadır. Oluşturulan bu kodlar katılımcıların kendi ifadelerinden oluşturulmuştur. Her katılımcının kendine özgü annelik ifadesi bulunmakta ve anneliğe çok sayıda anlam yükledikleri görülmektedir.

Tablo 6. Anneliğin Anlamı

<u>Anneliğin Anlamı</u>	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u>
Çok güzel duygu	K2,K3,K4,K5,K8,K9,K11,K12,K14,K17,K19,K20,K22,K23,K24,K25,K26,K27,K29,K31,K32,K33	22
Sorumluluk	K2,K7,K9,K11,K14,K15,K18,K24,K27,K28,K33.	11
Tarif edilemez	K2,K3,K17,K20,K22,K23,K31,K32,K33.	9
Endişeli ve Zor	K6,K7,K8,K9,K15,K17,K24	7
Mutluluk	K6,K10,K14,K15,K25,K26,K28.	7
Hayatın anlamı	K6,K13,K21,K22,K23,K25,K30.	7
Kıyaslanamaz	K4,K5,K10,K20,K29,K32.	6
Sevgi	K5,K7,K9,K24,K29.	5
Fedakarlık	K1,K6,K9,K18,K21.	5
Büyütüp geliştiren	K2,K6,K8,K15.	4
Her kadının yaşaması gereken	K22,K23,K29,K31.	4
Doğal süreç	K19,K25,K30.	3
Yaşadıkça anlaşılan	K3,K5.	2
Kendi annesini anlama	K3,K5.	2
Sabır	K4,K5.	2
Karmaşık	K16	1

Çok Güzel Duygu

Anneliğin ne anlam ifade ettiği araştırma sorusuna 33 katılımcı anneden 22 si çok güzel duygu şeklinde ifade etmektedir. Farklı katılımcıların ifadelerine alıntı yapılarak aşağıda çok güzel duygu anlamına yer verilmektedir.

Bu konuda katılımcı ifadelerine göre;

K17: Ya anne olmak çok güzel bir duygu. Öncelikle onu söylemek isterim. Çok saf bir şey fakat çok zor bir şey inanılmaz zor yani çünkü onların sorumlulukları, sonuçta canınızdan bir parça eskisi gibi değil her şeyiyle birebir ilgileniyorsunuz ama çok zor olduğunu düşünüyorum şimdi eskiye göre maddi manevi zorlukları var ama çok güzel bir şey yani nasıl anlatılır ki anlatılmaz hani böyle bir yeri acısa siz üzülürsünüz öyle söyleyeyim.

K3: Anne olmak dünyanın en güzel duygusu diyebilirim. Bunu tabi ki yaşayınca daha güzel anlıyoruz. İlk etapta kendi annemizi anne olduktan sonra daha iyi anlıyoruz. Dünyanın en güzel duygusu çocuğuna sahip olmak, annelik çok güzel yani, tarif edilemez bir duygu.

K14: Bence anne olmak dünyanın en güzel şeyi, en güzel mutluluğu fakat aynı zamanda en büyük sorumluluğu.

K22: Anne olmak bir kere çok güzel bir şeymiş yani ben 34-35 yaşında anne oldum, keşke daha önce anne olabilseydim, yani bu kadar zaman boşa beklemiş olmak beni üzüyor hani bu güzel duyguyu daha önce yaşamayı isterdim, annelik tarif edilemez bir duygu ve her kadının yaşamasını istediğim bir duygu benim için anlamı çok büyük yani onu nasıl ifade ederim tam bilmiyorum ama anlatılmaz yaşanır.

K27: Anne olmanın benim için ifadesi anne olmak çok güzel bir duygu tabi ki duygusal anlamda da öyle sorumluluk, emek, zaman yani güzel bir duygu öyle şu an için.

Sorumluluk

İfadelere göre, 33 katılımcı anneden 11 tanesi anneliği sorumluluk olarak anlamlandırmaktadır.

K18: Anne olmak bir kere hani hakikaten insana bir sorumluluk getiriyor. Yani hani artık kendini değil çocuğunu evladını düşünüyorsun en basit bir dışarıya çıkacağına bile ona göre programlama yapıyorsun. Dediğim gibi her anlamıyla ayrı bir sorumluluk anne olmak.

K2: Annelik çok büyük bir sorumluluk demek yani bana göre sorumluluk. Hatta yani ilk hamile kaldığımi öğrendiğim zaman inanılmaz korktum. Çünkü sorumluluğunu almaktan korktum. Çok güzel bir duygu, hani o duyguyu ifade etmek kelimelerle biraz zor ama verdiği sorumluluk seni çok büyütüyor. Büyüdüğümü hissettim onunla beraber ve çok şey öğrendim. İnanılmaz güzel bir duygu ve iyi ki olmuşum diyorum.

K14: *Bence anne olmak dünyanın en güzel şeyi, en güzel mutluluğu fakat aynı zamanda en büyük sorumluluğu.*

K11: *Çok geniş kapsamlı bir şey aslında yani anne olmak. Sosyal, psikolojik, bedenen, ruhen her şeyinizi kattığınız bir şey annelik ama böyle çok standart sade olarak çok ciddi bir sorumluluk hissettiriyor bana, çok ciddi bir sorumluluğum var iyi bir birey yetiştirmek, mutlu bir birey yetiştirmek, huzurlu bir aile ortamı sunmak gibi birçok kapsamlı sorumluluk hissettiriyor diyebilirim annelik bana. Çok güzel manevi bir duygu ama bunun yanısıra çok büyük de bir sorumluluğun altındayım diye düşünüyorum.*

K7: *Yani bir sorumluluk bir kere. Yani aslında hem sorumluluk hem bir sürekli ilgilenmem gerekiyor. Dediğim gibi öncelikle bir sorumluluk hissediyorum anne olduğumdan dolayı. Bir kere geleceğini planlama, onlar için bir endişe duyma, yani biraz belki olumsuz kısmı buralar ama. Onun dışında da tabi çok büyük bir sevgi duyuyorum. Bu kadar diyeyim, şimdi.*

Tarif Edilemez

Katılımcılardan 9 kişi anneliği tarif edilemez, kelimelerle anlatılamaz olarak ifade etmektedir.

K20: *Yani aslında ben biraz küçük yaşta evlendim 24 kadar altı sene filan çocuk istemedim böyle gençliğimi yaşayım istedim sonra hafif kaza sonucu anne oldum sayılır ve bana ne ifade ediyor diye sorarsanız da yani hiç kimseye kelimelerle anlatamayacağım bir duygu, hayatımda hiç böyle bir şey yaşamamıştım hem zorlukları olduğu kadar güzellikleri de var çalışan biri olarak zorluklarını daha çok yaşıyor olabilirim diye düşünüyorum öyle harika bir duygu, kelimelerle ifade edebilecek olsam zaten burada olmazdı diye düşünüyorum, çok kolay değil anlatması.*

K31: *Anne olmak çok güzel bir şey herhalde tarifi yoktur bunun ya tarif edebilen oldu mu ki tarifi yoktur, değişik çok güzel bir şey herkesin yaşaması gereken bir şey her kadının tatması gereken bir şey diye düşünüyorum.*

K33: *Tarif edilemez aslında baktığınız zaman yani hem çok güzel, büyük bir sorumluluk hem böyle biraz korkutucu geliyor ilk başlarda ama sonradan alışıyorsunuz. Şu an benim kızım üç yaşında, gerçekten tarif edilemez bir duygu yani annelik, anlatılmaz yaşanır çünkü üç yıl normal hayatta dokuz ay anne karnında taşıyorsunuz gerçekten kendi kanınızdan kendi canınızdan bir şey çok çok daha farklı oluyor ona hissettikleriniz farklı yani çok farklı bir duygu aslında annelik yani bana kalırsa yeryüzündeki en gerçek duygulardan birisi bir diğeri de herhalde ölümdür diye düşünüyorum.*

Endişeli ve Zor

Katılımcılardan 9'u anne olmayı endişe verici ve zor olarak ifade etmektedir.

K9: Anne olmak bir kere sonsuz bir sevgi, birinin sana muhtaç olması ve o muhtaçlığının karşısında ona duyduğun bir şefkat, aynı zamanda onu en iyi şekilde yetiştirmek için yaşadığın sonsuz endişe belki annelikle ilgili en çok kullanılacak kelime sonsuz endişe. Sürekli endişe hali, sürekli onun başına bir şey gelecek mi onu düşünme. En iyisini yesin, en iyi şekilde büyüsün kaygısı, gelecekle ilgili problemleri olmasın, mutlu olsun onla ilgili bir sürekli endişe hali. Annesi olmak çok güzel bir sevgi çünkü o küçük bir birey diyelim, küçük bir birey sana geliyor ve muhtaç, senin sevgine muhtaç ve de bir hamur gibi aslında bir anlamda yani boş bir hamur gibi ona nasıl şekil verirsen öyle bir birey olacak öyle bir dünyası olacak. O yüzden hani anne olmak büyük bir sorumluluk, fedakarlık, kendinden başkasını düşünmeye başlama hali, yani benim için anlamı sevgi, fedakarlık ve endişe hali ama çok güzel bir duygu.

K17: Ya anne olmak çok güzel bir duygu. Öncelikle onu söylemek isterim. Çok saf bir şey fakat çok zor bir şey inanılmaz zor yani çok zor bir şey çünkü onların sorumlulukları böyle sonuçta canınızdan bir parça eskisi gibi değil her şeyiyle birebir ilgileniyorsunuz ama çok zor olduğunu düşünüyorum şimdi eskiye göre maddi manevi zorlukları var ama çok güzel bir şey yani nasıl anlatılır ki hani böyle anlatılmaz, bir yeri acısa siz üzülürsünüz öyle söyleyeyim hani nasıl ifade edilir onu şey yapamadım.

K24: Yani anne olmak bir kere güzel bir şey tabi yani anne olmadan önce çocuk sahibi olmak bebek sahibi olmak böyle daha güzel olarak geliyordu bana yani zaten istiyordum işte en az bir iki çocuk olsun, tabi daha sonra hani gerçekten anne olduktan sonra zorluklarıyla karşılaşıyorsun hani anne olmadan önce o kadar biraz daha hayal dünyası mı diyeyim daha böyle pembe hayaller ve gerçekler yani şimdi bir kişinin bebeklikten itibaren doğumundan itibaren böyle büyümesini görmek değişik bir şey hani ortaya aslında bir insan çıkıyor tabi o büyüdükçe karakteriyle falan oturuyor görüyorsun tanıyorsun, hani bir de iki çocuk olduktan sonra daha da ilginçleşiyor aslında olay, niye çünkü aslında aynı anne baba ama ikisi de çok böyle farklı kişilerle karşılaşabiliyorsun annelik sorumluluk demek onun dışında yani çok zor bir şey kolay bir şey değil ama sevgi olduğu için hani arada her şey çok önemli olmuyor hani bazen tabi insanın isyan ettiği zamanlar da oluyor işte o sorumluluk falan belki bir süre sonra ağır geliyor olabilir ama o her şeyde olan bir şey zaten iş hayatında da öyle ama çocuklarla vakit geçirmek güzel bir şey onların büyümesini izlemek güzel bir şey yani.

Mutluluk

Katılımcılardan 7'si anneliği mutluluk şeklinde ifade etmektedir.

K10: Anne olmak bir kere dünyada başka hiçbir rolle hani rollerimiz var ya işte öğrenci olmak falan filan gibi hiçbir rolle örtüşmeyecek kadar tek hani benzersiz hiçbir rolün veremeyeceği kadar büyük bir haz veren mutluluk kaynağı kesinlikle.

K14: Bence anne olmak dünyanın en güzel şeyi, en güzel mutluluğu fakat aynı zamanda en büyük sorumluluğu.

K26: Açıkçası anne olmak benim hayatımda tattığım en güzel duygu yani birine bu kadar korumacı ve sahiplenici yaklaşabileceğimi ben hiç düşünmemiştim. O yüzden hani benim için güçlü bir bağ anlamına geliyor anneyle çocuk arasındaki o yüzden hani mutluluk diyebilirim annelik bana mutluluğu ifade ediyor.

K28: Anne olmak çocukları çok sevdiğim için mutluluk ifade ediyor bana çocuklarımla bir şeyler paylaşabilelim, onları eğitebilelim diye seviniyorum anne olduğum için yalnız olmasınlar diye her zaman yanlarında oluyorum bir şeyler öğretmeye çalışıyorum, kendi paylaştıklarım onlarla paylaşmak istiyorum, inşallah güzel bir birey yetiştiririm yani.

Hayatın Anlamı

Katılımcılardan 7 kişi anneliği hayatın anlamı şeklinde ifade etmektedirler.

K6: Yani anne olmak aslında yaşamın anlamı benim için. Hani bu zamana kadar, anne olana kadar dünyaya çok farklı bakıyordum. Anne olduktan sonra dolayısıyla kendimle ilgili çoğu şeyden vazgeçip hani yaşamın merkezine çocuğumu koydum pek çok anne gibi. Ve hani aslında beni beslediğini de düşünüyorum anne olmanın. Anne olmanın beni olgunlaştırdığını düşünüyorum. Hani zor bir süreç tabi ki anne olmak ama çok keyifli bir serüven. Olmayı isteyen herkesin olmasını diliyorum ben.

K13: Valla anne olmak demek hayatı anlamlandıran bir şey, her şeyi anlamlandıran bir şey. Çalışmak, başarılı olmak, başarısız olmak, mutlu olmak, mutsuz olmak hepsine anlam katan anlam katan demeyeyim aslında anlamlandıran bir şey.

K21: Hayatın anlamı derim, hayat artık onunla başladı derim, artık evrenin tek sahibi o gibi, kesinlikle odak noktası.

K25: Çok güzel bir anlamı var. Çok mutluluk verici bir şey doğaüstü bir şey o yüzden çok çok büyük anlamları var hayattaki en önemli şeylerimden bir tanesi.

Sevgi

Katılımcılardan 5 anne, anneliği sevgi ifadesiyle anlamlandırmaktadır.

K5: Anne olmak uçsuz bucaksız, karşılıksız bir sevgi. 7/24 mesai. İnanılmaz bir sabır. Ama dünyanın en güzel şeyi. Hiçbir şeyle kıyaslayamam. Bunu hakikaten bence yani yaşamadan anlayabilmek biraz zor. Annemi şimdi daha iyi anlıyorum.

K9: Anne olmak bir kere sonsuz bir sevgi, birinin sana muhtaç olması ve o muhtaçlığının karşısında ona duyduğun bir şefkat, aynı zamanda onu en iyi şekilde yetiştirmek için yaşadığın sonsuz endişe belki annelik ile ilgili en çok kullanılacak kelime sonsuz endişe. Sürekli endişe hali, sürekli onun başına bir şey gelecek mi onu düşünme. En iyisini yesin, en iyi şekilde büyüsün kaygısı gelecekle ilgili problemleri olmasın, mutlu olsun onla ilgili bir sürekli endişe hali annesi olmak çok güzel bir sevgi çünkü o küçük bir birey diyelim, küçük bir birey sana geliyor ve muhtaç, senin sevgine muhtaç ve de bir hamur gibi aslında bir anlamda yani boş bir hamur gibi ona nasıl şekil verirsen öyle bir birey olacak öyle bir dünyası olacak. O yüzden hani anne olmak büyük bir sorumluluk, fedakarlık, kendinden başkasını düşünmeye başlama hali, yani benim için anlamı sevgi, fedakarlık ve endişe hali ama çok güzel bir duygu.

K7: Yani bir sorumluluk bir kere. Yani aslında hem sorumluluk hem bir sürekli ilgilenmem gerekiyor. Dediğim gibi öncelikle bir sorumluluk hissediyorum anne olduğumdan dolayı. Bir kere geleceğini planlama, onlar için bir endişe duyma, yani biraz belki olumsuz kısmı buralar ama. Onun dışında da tabi çok büyük bir sevgi duyuyorum.

Fedakarlık

5 katılımcı anne olmayı fedakarlık olarak anlamlandırmaktadır.

K1: Anne olmak hayatından tamamen ödün vermektir. Çünkü anne olduğunuz zaman insan kendisini tamamen bir kenara bırakıyor, tamamen önceliğiniz çocuk oluyor. Önce çocuğun ihtiyaçları, yani bir alışverişe gittiğiniz zaman bile önce çocuğa endeksleniyorsunuz alınması gerekenlerde. Artık siz siz olmaktan çıkıyorsunuz tamamıyla anne kimliğine bürünüyorsunuz.

K6: Yani anne olmak aslında yaşamın anlamı benim için. Hani bu zamana kadar, anne olana kadar dünyaya çok farklı bakıyordum. Anne olduktan sonra dolayısıyla kendimle ilgili çoğu şeyden vazgeçip hani yaşamın merkezine çocuğumu koydum pek çok anne gibi. Ve hani aslında beni beslediğini de düşünüyorum anne olmanın. Anne olmanın beni olgunlaştırdığını düşünüyorum. Hani zor bir süreç tabi ki anne olmak ama çok keyifli bir serüven. Olmayı isteyen herkesin olmasını diliyorum ben.

Kıyaslanamaz

Katılımcılardan 5 tanesi anneliğin kıyaslanamaz ve yeri doldurulamaz bir anlama sahip olduğunu vurgulamaktadır.

K4: Anne olmak çok güzel, benim sabırlı sakin bir anne olarak anlatıyorlar. Güzel bir duygu, yerini hiçbir şey dolduramaz.

K5: Anne olmak uçsuz bucaksız, karşılıksız bir sevgi. 7/24 mesai. İnanılmaz bir sabır. Ama dünyanın en güzel şeyi. Hiçbir şeyle kıyaslayamam. Bunu hakikaten bence yani yaşamadan anlayabilmek biraz zor. Annemi şimdi daha iyi anlıyorum.

K10: Anne olmak bir kere dünyada başka hiçbir rolle hani rollerimiz var ya işte öğrenci olmak falan filan gibi hiçbir rolle örtüşmeyecek kadar tek hani benzersiz, hiçbir rolün veremeyeceği kadar büyük bir haz veren mutluluk kaynağı kesinlikle.

K32: Anne olmak benim için çok özel bir duygu her anne olduğu gibi benim için de çok özel bir duygu şu an yirmi bir aylık bir oğlum var yani tarif edilemeyecek bir duygu hiçbir zaman hiçbir şeyin yerine geçilmeyecek hiçbir şekilde onu ikame edemeyeceğim bir duygu benim için anne olmak yani, şu an buradayım ama aklım fikrim bedenim her şeyim evde yani çok özel bir duygu anne olmak bu şekilde kısa bir şekilde tanımlayabilirim anne olmayı.

Büyütüp Geliştiren

33 katılımcıdan 4'ü anneliği büyüten geliştiren şeklinde ifade etmektedir.

K8: Anne olmak güzel bir duygu, anne olmak aslında hem çok hakikaten geliştirici çok şey öğrendiğim, kendimi disipline ettiğim, zamanı daha iyi kullandığım belki bir deneyim aslında çok verdiğin emeğin karşılığını çok somut aldığın bir deneyim açıkçası. Ama bir yanıyla da çok yıpratıcı ve yorucu hakikaten çünkü anneliği ilk defa öğreniyorsun hani beslenme

kaynakların çok çok az deneyim aktarabilecek insanlar çok az çevrende bu açıdan bazı zaman zorlandığım bir süreç.

K2: *Annelik çok büyük bir sorumluluk demek yani bana göre sorumluluk. Hatta yani ilk hamile kaldığımı öğrendiğim zaman inanılmaz korktum. Çünkü sorumluluğunu almaktan korktum. Çok güzel bir duygu, hani o duyguyu ifade etmek kelimelerle biraz zor ama verdiği sorumluluk seni çok büyütüyor. Büyüdüğümü hissettim onula beraber ve çok şey öğrendim. İnanılmaz güzel bir duygu ve iyi ki olmuşum diyorum.*

K15: *Yani bir yandan zor bir şey hani sorumluluk getiriyor insanın üstüne ama bir yandan da hani insanın hayata bakış açısını değiştiriyor. Mesela daha sakin daha anlayışlı olmamı sağlıyor. Bir yandan da çok eğlenceli ama uyumayı da özlüyorum tabi. Bir insanın hani bana bağlı ve bağımlı olması işte hani o sorumluluk oradan geliyor yani çünkü hani en ufak bir yanlış onu etkileyecek ya da işte benim hareketlerimi örnek alacak vesaire dolayısıyla bir sorumluluk kısmı var.*

K6: *Yani anne olmak aslında yaşamın anlamı benim için. Hani bu zamana kadar, anne olana kadar dünyaya çok farklı bakıyormuşum. Anne olduktan sonra dolayısıyla kendimle ilgili çoğu şeyden vazgeçip hani yaşamın merkezine çocuğumu koydum pek çok anne gibi. Ve hani aslında beni beslediğini de düşünüyorum anne olmanın. Anne olmanın beni olgunlaştırdığını düşünüyorum. Hani zor bir süreç tabi ki anne olmak ama çok keyifli bir serüven. Olmayı isteyen herkesin olmasını diliyorum ben.*

Her Kadının Yaşaması Gereken

4 katılımcı anneliği her kadının yaşaması gerektiğini vurgulamaktadır.

K29: *Anne olmak çok güzel bir şey bir evlat sahibi olmak yani herkesin yaşaması gereken bir duygu bunu söyleyebilirim, evlat sevgisi çok farklı bir şey, bir de biz biraz zor yaptık bu çocuğu yavrucağımı o yüzden daha da paha biçilmez bir şey.*

K23: *Anne olmak yaşamak işte yaşadığımı anladım çocuklarım olunca iki çocuk annesiyim çok güzel çok inanılmaz bir duygu tarif edilemez bir duygu her bayanın isteyen bayanın tatması gereken bir şey yani bir de istemek önemli tabi ki yani hazır olmak.*

K31: *Anne olmak ya çok güzel bir şey herhalde tarifi yoktur bunun, tarif edebilen oldu mu ki tarifi yoktur, değişik çok güzel bir şey herkesin yaşaması gereken bir şey, her kadının tatması gereken bir şey diye düşünüyorum.*

Doğal Süreç

3 katılımcı anneliği doğada var olan bir süreç olarak ifade etmektedir.

K19: *Valla bilmiyorum yani bu biraz zor bir soru gibi geliyor bana anneliğe çok fazla bir şey yüklemiyorum ben sanki, hani anne olmak yani tabi çok güzel bir şey harika bir şey ama çok da böyle ne bileyim evet bazı anneler çok büyük anlam yüklüyor, o kadar anlam yüklemiyorum ben kendim de biyolog olduğum için aslında annelik yani doğada çok normal bir süreç, içgüdüsel bir şey yani biraz böyle primitif istek ve bence anne olmak çok güzel bir şey yani doğal bir şey, doğal bir süreç ve birçok insanda herkeste de bu duygular yok yani her kadında anne olma içgüdüğü de yok bence az bir kesim hiç böyle bir şey içinden bile gelmiyor. Bence çok doğal ve böyle insanın evrimsel olarak içinde olan bir içgüdü olarak düşünüyorum yani anneliği çok fazla bir şey de yüklemiyorum açıkçası ama çok güzel bir şey yani güzel bir his canlının büyüdüğünü görmek diye düşünüyorum.*

K30: *Anne eşittir kadın bizi erkeklerden ayıran ilk ve tek belirgin özellik doğa, anne, kadın bunlar geliyor aklıma. Hayatın anlamı değişti böyle aklıma ilk gelenler bunlar.*

Yaşadıkça Anlaşılan

2 katılımcı anne olmanın yaşadıkça anlaşıldığını ifade etmektedir.

K3: *Anne olmak dünyanın en güzel duygusu diyebilirim. Bunu tabi ki yaşayınca daha güzel anlıyoruz. İlk etapta kendi annemizi anne olduktan sonra daha iyi anlıyoruz. Dünyanın en güzel duygusu çocuğuna sahip olmak, annelik çok güzel yani, tarif edilemez bir duygu.*

Kendi Annesini Anlama

2 katılımcı anne olduktan sonra kendi annelerini anladıklarını vurgulamaktadır.

K5: *Anne olmak uçsuz bucaksız, karşılıksız bir sevgi. 7/24 mesai. İnanılmaz bir sabır. Ama dünyanın en güzel şeyi. Hiçbir şeyle kıyaslayamam. Bunu hakikaten bence yani yaşamadan anlayabilmek biraz zor. Annemi şimdi daha iyi anlıyorum.*

K3: *Anne olmak dünyanın en güzel duygusu diyebilirim. Bunu tabi ki yaşayınca daha güzel anlıyoruz. İlk etapta kendi annemizi anne olduktan sonra daha iyi anlıyoruz. Dünyanın en güzel duygusu çocuğuna sahip olmak, annelik çok güzel yani, tarif edilemez bir duygu.*

Karmaşık

16. katılımcı anneliği karmaşık olarak anlamlandırmaktadır.

K16: *Kendi anneliğimi çocuklarıma sorman gerekir ama annelik, anne olmak güzellikleri ve zorlukları iç içe olan bir duygu, sevinmekle üzülmek aynı anda olduğu bir duygu, karmaşık iç içe öyle yok süper de berbat da diyemem, süperde ölçü geniş olunca öyle net bir cevap veremem.*

Sabır

Katılımcı 5 anneliğin sabır gerektirdiğini ifade etmektedir;

K5: *Anne olmak uçsuz bucaksız, karşılıksız bir sevgi. 7/24 mesai. İnanılmaz bir sabır. Ama dünyanın en güzel şeyi. Hiçbir şeyle kıyaslayamam. Bunu hakikaten bence yani yaşamadan anlayabilmek biraz zor. Annemi şimdi daha iyi anlıyorum.*

4.2.2. Hayattaki Öncelik

Araştırma sorusu kapsamında annelere hayattaki önceliklerinin çalışan kadın olmak mı annelik mi olduğu sorulmuştur. 33 katılımcıdan 21'i anneliğin kendileri için öncelik olduğunu belirtmektedir. 7 katılımcı anne ise öncelik sırasına koymadıklarını ifade etmektedir. 5 katılımcı anneye göre ise annelik öncelik fakat şartlar ve mecburiyetten dolayı çalışan kadın olmak önce gelmektedir. Bu kapsamda çalışan annelerin çoğu hayattaki önceliklerinin annelik olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 7. Hayattaki Öncelik

	<u>Katılımcı</u>	<u>Sıklık (N=33)</u>
Annelik	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K10,K11,K12,K13,K15,K20,K21,K22,K25,K26,K27,K28,K30,K31.	21
Önceliklendiremem, Her ikisi	K8,K9,K17,K19,K23,K29,K33.	7
Annelik, Mecburiyet Çalışan Kadın Olmak	K14,K16,K18,K24,K32.	5

Annelik

Hayattaki önceliklerinin annelik olduğunu belirten katılımcı ifadeleri şu şekilde yer almaktadır;

K1: Tabiki de annelik. Çalışan kadın kimliğimiz de var fakat işyerindeyken çocuğum hasta olsa hiç işi düşünmem direk çocuğumun yanına giderim. Her şekilde ona göre izin alırım, doktora götürürüm, tabiki de annelik yani.

K13: Anneliktir hiç düşünmeden anneliktir.

K3: Annelik, tabi ki annelik. Çünkü anne olduktan sonra evladınıza karşı sorumluluklarınız var. Tabi ki de çalışma, iş hayatı önemli ama çocuk size emanet olduğu için o çocuğunuzu güzel bir şekilde eğitmek ve yetiştirmek öncelikli, birincil özellik taşıyor.

K28: Annelik eskiden anne olmadan önce işyerimdi ama şimdi çalıştıktan sonra anne olduktan sonra artık çocuklarım daha önce.

K6: Yani ikisini dengelemeye çalışıyorum ama tabi ki öncelik anne olmak yani çocuğum her şeyin önünde. Ama bu tabi ki çalışan bir kadın olarak hani iş yaşamını geride bıraktığım ya da önem vermediğim anlamına da gelmiyor. Yani anne olmak öncelikli ama çalışan bir kadın olarak üzerime düşen sorumlulukları da yerine getiriyorum. Ama ister istemez tabi işin önüne geçiyor. Çünkü evet benim işimi yapabilecek başkaları var ama annelik yapabilecek benim yerime başkası yok.

K2: Annelik, annelik... İkisini bir arada idare etmek zor ama önce annelik geliyor.

K20: Anneliğimdir, ya onu hiçbir şekilde riske atacak hiçbir şey yapmam, işimi riske atıp çocuğumla ilgilenirim.

Önceliklendiremem, Her İkisi

Hayattaki önceliklerinin her ikisi de olduğunu vurgulayan, önceliklendirme yapamayacağını belirten katılımcıların ifadelerine göre;

K8: İlk öncelik annelik mi bilmiyorum, ikisinin bir arada götürülmesi gerektiğini düşünüyorum, yani biri birine üstün değil. Annelik evet muhteşem bir şey belki ama çalışan kadın, akademik kadın olmamın da vazgeçilmez bir şey olduğunu düşünüyorum. Yani öncelik açısından bilmiyorum, önceliklendiremem herhalde, çünkü ikisi de birbirine çok benziyor, akademik yaşamda da örneğin yaptığın çalışmalar işte tezler aldığın annelikte de verdiğin emeğin hani çocuğun gelişiminde bir birey olmasında somut etkilerini gördüğüm için aslında birbirine çok benzeyen iki deneyim gibi geliyor bana ama öncelik bilmiyorum.

K19: Değişik bir soru aslında öncelikte tabi insanların annelerin yani kadınların kendi önceliğinin aslında kendisi olması gerekir ve o ayrımı kendisinin belirlemesi gerekir yani o da bir hayatın şeysi yani ikisi arasında seçim yapmamak gerekir aslında bu pozisyona düşmemiş olmak gerekir daha doğrusu bir kadını annelik de çok mutlu eder çalışma hayatı da yani bu bir paketin parçası ve dengeli olduğu zaman zaten insanlar mutlu oluyor ama illa seçmek gerekirse böyle bir pozisyonda kalırsa mecburen annelik seçilecek yani çocukları bırakıp da çalışmaya gidilemeyeceği için diye düşünüyorum.

K9: Öncelik sırasına koymak hiçbir zaman istemedim ben yani biri için diğerinin feda edildiği durumda belki de bu konuyla ilgili çok şey anlattığımız için öyle düşünüyorum. Birini diğeri için feda ettiğin durumda diğerine haksızlık yapmış oluyorsun ve de bir süre sonra suçluyorsun. Mesela çocuğun için iş hayatını feda ettiğin zaman o zaman iş hayatında yükselememenin verdiği rahatsızlığı çocuğundan çıkarabiliyorsun ya da iş hayatını önemseydiğin zaman ve çocuğunla vakit geçiremediğin zaman onla geçirmiş olduğun kısıtlı zamanı kötü kullandığını düşünüyorsun vicdan azabı çekiyorsun dolayısıyla bunun için de hani bir öncelik sırasına koymuyorum ama tabi ki çok küçük çocuğun olduğu zaman ilk öncelik çocuğummuş gibi belli bir dönem en azından öncelik çocuğuna geçiyor hani çünkü hep genellikle anne, annelik ön plana çıkmalıdır, çalışan kadınlık arka plan tabi ki şu anda küçük bir çocuğun olduğu zaman belli bir yaştaki çocuklarda ilk önceliğin annelik haline geliyor ama insan psikolojisi her ne kadar anne de olsa, anne de bir insan dolayısıyla hani o da iş yaşantısında ondan önce de bir hayatı olduğu için iş yaşantısında hani bir nebze geri kaldığın zaman ya da istediklerini yerine getiremediğin zaman hani onun yarattığı rahatsızlık bir şekilde onun yarattığı endişe hali çocuğuna da yansıyor dolayısıyla bence bir öncelik sırasına konmaması gerekiyor. Vakti iyi bir şekilde değerlendirip her ikisine de aynı önceliği verebilirsin diye düşünüyorum. Tabi ki ilk 6 ay bu pek mümkün değil.

K23: Zor bir soru, çalışmak da istiyorum anne olmak da istiyorum yani ikisini aynı anda yürütmek istiyorum, ben çok ev kadını olma taraftarı değilim çok da hoşlanmıyorum evde kalmaktan.

K29: İkisi diyebilirim. İkisi bu şartlardan dolayı ikisi yani çalışmazsan bakamazsın yani bakmak için de çalışmak şart ne yazık ki.

K33: Bu konuda öncelik belirlemiyorum, ikisi de çok farklı şeyler çünkü yani çalışmak kariyer yapmak akademisyen olduğumuz için bu kendimiz için yaptığımız bir şey ama annelik kendin için yapılacak bir şey değil yani insanların içgüdüsel olarak bakarsan bir üreme içgüdüyle dünyaya geldiğini falan düşünüyor ama annelik gerçekten çok çok daha farklı bir duygu yani babalık da şey değil, düşünsenize iki hücre birleşiyor iki hücreden bir çocuk canlı dünyaya geliyor yani mucize gibi gerçekten mucize gibi yani diyorum ya anlatılmaz yaşanır.

Annelik, Mecburiyet Çalışan Kadın Olmak

33 katılımcı anneden 5'i duygusal anlamda hayattaki önceliğin annelik olduğunu ancak şartlar ve mecburiyetten dolayı çalışan kadınlık geldiğini vurgulamaktadır.

K14: Normalde bunu duygularımızla cevaplandırarak olursak annelik fakat şartlar ikinciyi aslında mümkün kılıyor maalesef öncelikle çalışan kadın rolü sonra annelik geliyor.

K32: Ben duygusallığın yanında mantıklı da bir insanım sonuçta ben çalışacağım ki çocuğuma annelik yapabileceğim ya da onu daha iyi şartlarda yetiştirme mantığıyla tabi ki annelik mi çalışmak mı duygusal olarak annelik ama mantıklı olmak gerekirse çalışmak.

K18: Şöyle hani bana kalsa benim sadece evladım için değil ailem her şeyin önünde gelir. Hani çalışmak bir araç benim için. Çalışmayı da çok seviyorum mesleğimi de çok seviyorum bu ayrı bir konu ama ben her zaman şuna inanıyorum hani ben sevdiklerimin işte her şeyin başında tabi ki evladım geliyor evladımın vaktinden ayırarak daha çok başarı elde edeceksem ben o noktada durmayı tercih ediyorum ama şu anda şöyle bir durum var, ben mesela benim tercihime bırakılmış olsa ben bütün zamanımı evladıma ayırırim onunla vakit geçiririm hani bunun için de çok vicdan azabı çekiyorum özellikle bu dönem çok yoğun olduğu için ama işte bazen de kendine kalmıyor burada çalışmak zorundasın dersler var sana işte yüklenilen bir yükümlülüğün var onları yerine getirmek zorundasın e dolayısıyla hani onun vaktinden çalışıyorsun tam istediğin gibi her anını onunla birlikte geçiremiyorsun ilgilenemiyorsun yani dediğim gibi mecburiyetten aslında yapıyorsun ama benim tercihime bıraksan ben bütün zamanımı çocuğumla geçiririm yani bu benim tercihim değil şu anki yaşadığım hatta vicdan azabı da çekiyorum yani mesela sabahın köründe çıkıyorum bazen o uyanmamış oluyor ben

çıkarken falan akşam gidiyorum akşam gittiğimde zaten hani görebildiğim maksimum üç saat falan, burada bile bazı işleri günün sonunda mesela bitmemiş oluyor. Bir sürü bitirilecek olan iş var yarım bırakmak da istemiyorum ama bakıyorum işte saat beşe gelmiş falan işte gideyim artık gideyim kızımın vaktinden çalmayayım zaten görmüyorum doğru düzgün falan stres oluyorum öyle tabi ki annelik.

K16: *Çocuklar küçükken annelik büyüdükçe çalışan kadına gidiyor.*

K24: *Yani şimdi benim önceliğim aslında annelik ama tabi çalışan kadın olunca da mecburen bazen anneliği ikinci plana da atılabiliyor hani iş yaşamından kaynaklı ama keşke hani annelik işte çocuğun hasta oluyor ama işe gitmen gerekiyor falan aslında orada hemen iş o kadar önemli değil hani benim hasta çocuğumu doktora götürmem lazım diyor olmam lazım demen gerekirken bazen diyemiyorsun işte çocuğu bırakıp işe gitmek zorunda kalıyorsun. Ama bir tercih yapmam gerekirse hani böyle bağımsız şekilde hiçbir sonucu, kötü sonucu olmayacağını bilsen anneliği tabi ki tercih edersin.*

4.2.3. Çocuk Bakımı ve Ev Sorumlulukları İçin Alınan Destekler

33 katılımcı çalışan anne çocuk bakımı konusunda aile üyelerinden, kreş veya anaokulundan ve bakıcıdan destek aldıklarını belirtmektedirler. 31 katılımcı anneanne, babaanne, hala, teyze gibi aile üyelerinden destek almaktadır. Kreş veya anaokulundan destek alan katılımcı sayısı 23 kişidir. 11 katılımcı bakıcı desteğinden faydalandığını belirtmektedir. 10 katılımcı anne ise ev işlerinde yardımcı desteği aldığını ifade etmektedir. En fazla destek alınan kişiler aile üyeleri olmakta, sonra kreş ve anaokulu gelmekte ve son olarak bakıcı desteği yer almaktadır. Yakın aile üyelerinden destek alan anneler bu konudan çok memnun olmaktadır. Ayrıca, katılımcılar kreşleri bakıcılara göre daha güvenilir bulduklarını ve kreşlerin çocukların sosyalleşmesi ve eğitimleri açısından daha iyi olduklarını vurgulamaktadır. Sonuçta çalışan anneler için yakın ve uzak çevrenin desteği oldukça önem taşımaktadır.

Tablo 8. Çocuk Bakımı ve Ev Sorumlulukları İçin Alınan Destekler

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u>
Aile Üyeleri Desteği	K1,K2,K3,K4,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K13,K14,K15,K16,K17,K18,K19,K20,K21,K22,K23,K24,K25,K26,K27,K28,K29,K30,K31,K32,K33.	31
Kreş veya anaokulu desteği	K1,K2,K5,K6,K7,K8,K10,K11,K12,K13,K14,K16,K17,K18,K19,K20,K22,K23,K24,K28,K29,K30,K33.	23
Bakıcı desteği	K2,K7,K9,K14,K15,K16,K19,K20,K21,K25,K26.	11
Ev işlerinde yardımcı desteği	K5,K6,K8,K9,K10,K11,K18,K20,K23,K24.	10

Aile Üyeleri Desteği

31 katılımcı anneanne, babaanne, hala, teyze, kız kardeş, eş destekleri aldıklarını ifade etmektedirler.

K1: Anne desteği, annem sadece çocuk bakmak değil aynı zamanda evin işlerini de idare etmeye çalışıyordu yani bizde kaldığı süre içerisinde, yeri geliyor ben gelmeden temizliği bitirmeye çalışıyor hafta sonu dinleneyim diye, yeri geliyor akşam yemeklerini yapıyor, mesela bulaşık yıkıyor, çamaşırı makineye atıyor bunun gibi çocuk bakma haricinde ev işlerinde de desteği çok oldu. Şu an bir haftadır kreşe gidiyor. Kreş olumlu. Ben çok araştırdığım için gelişimi, eğitimi, yemesi açısından. Çocuğu her gün tartıyorum. Şu an beş günde beş yüz gr aldı. Çok muhteşem bir şey yani memnunum. Öğleden sonra babasının yanında, babasının da yeme konusunda desteği çok, sürekli bir şeyler yediriyor biliyorum. Normalde tüm gün gidecek ama şu an oryantasyon aşamasında olduğu için ilk gün bir saat, ikinci gün bir buçuk-iki saat bu şekilde yavaş yavaş artırdık. Geçtiğimiz Cuma günü öğle yemeği bitimine kadar kreşte kaldı. Ondan sonra zaten çocuklar eve gelip uyuyor. Bir hafta oryantasyon süreci ondan sonra artık tüm güne dönüyor. Sabah yedi buçuk akşam beş buçuk olacak.

K32: Babaannemiz ve anneannemiz dönüşümlü olarak bakmakta çocuğuma diğer türlü diğer bakım işleriyle aile üyelerimiz olduğu için bana da yardımcı olmaya çalışıyor aile üyelerimiz yani şu an için sıkıntı yaşamıyorum.

K3: Daha önce şöyle bilgi amaçlı çok fazla yardım almadım. Tabi ki annem ve kayınvalidem hep yanımdaydı hala öyleler, onların desteğini kesinlikle tabi ki göz ardı edemem çünkü çok fazla destekleri oldu her zaman. Sadece daha cesaretliydim doğduğu andan itibaren mesela ilk bebeğimde, ilk oğlumda doğduğu andan itibaren her şeyinde bu sanırım annesel, içgüdüsel bir şey yani, bu annenin içgüdüsel bir olayı oluyor. Daha bir güçlü hissediyorsunuz. Daha çok benimsiyorsunuz. Çocuğunuza sanki yani bilmiyorsunuz bazı şeyleri yaşamamışsınız ama bir güçle her şeyi kendiniz yapılabiliyorsunuz yani, tecrübeleniyorsunuz o güç sayesinde, korkusuz oluyorsunuz çocuk eğitiminde ve bakımında.

K27: Ne tür destekler aldım tabi çocuk bakımı deneyimsiz olduğum için kayınvalidem ve annemden destek aldım yani yeterli olamadığım durumlarda onlardan bir yardım, nasıl yapmam gerekiyor beslenme konusunda olsun çocuk bakımı konusunda olsun onlardan destek aldım şu an kreş veya anaokulu düşünemiyorum çünkü daha henüz çocuğum on altı aylık tabi ki memnunum iki taraftan da memnunum hem anneanne hem babaanne tarafından da memnunum.

K4: Sadece haladan çocuk bakım desteği aldım. Ev işlerini kendim hallediyorum. Bu durumdan memnunum.

K33: Ev için hiç kimseden yardım almadım şu ana kadar hala da almıyorum bütün ev işlerimi ev işi sorumluluklarımı kendim yerine getiriyorum yetişebiliyorum yani bir sıkıntı olmuyor çocuğumla alakalı olarak on sekiz aylık olduktan sonra işte çocuğum için kreş yardımı aldım sonra da anneanne, memnunum hiçbir sıkıntım yok yani annem de benim isteklerime cevap veriyor yani hiçbir şekilde çocuğuma nasıl davranılmasını istiyorsam annem o şekilde yaklaşıyor mesela ağlayarak hiçbir şey yaptıramayacağını, biz dört kardeşiz bizim yani kardeşlerim baktığında hiçbir şekilde böyle bir konuda direktme bizde şey falan yoktur yani annem de aslında bu tip konularda kendini çok iyi eğitmiş bir kadın olduğu için dört tane çocuk yetiştirmiş olduğu için yani çocukların da eğitim seviyelerine falan baktığınızda başarılı bir iş çıkarmış diye düşünüyorum dört kardeşiz dördümüz de üniversite okudu ve okumaya devam ediyor şu an.

K19: Çok büyük destek alıyorum bayağı destek alıyorum ikisi de zaten okuldalar hem bakıcı var okul desteği hem akrabalar var ondan sonra kayınvalidem var annem var bunların hepsi var ve bence bunlar çok önemli yani bir şekilde annelere bence geniş bir support/destek kurmaları lazım yani bu insanın hayatının kalitesini çok etkiliyor dolayısıyla hani belki aileye yakınlaşmak yakın olmak falan lazım belki de yani bunu araştırmalar da çok söylüyor yani illa bakıcı değil de hani hakikaten belki eski tarz hayat daha güzel bir hayat yani maaile yaşama işte falan o hayat bence insanın ruhuna daha uygun bir hayat diye düşünüyorum böyle çekirdek aile tek başına bir yerde olacağına, o yüzden benim ben gerçekten çok büyük bir destek alıyorum dışardan yani çok memnunum

herkese de böyle bir şey tavsiye edilmez de bu tabi imkanı olan için iyi bir şey diye düşünüyorum.

K6: Kreşe gidiyor zaten, iki buçuk yaşından beri, o inanılmaz bir destek. Bir de burada yakında kurum anaokulunda, o benim için çok iyi bir şans. Onun dışında ev için tabi ki ev temizliğine yardımcı olacak bir yardımcı, sürekli olmasa da iki haftada bir yardımcı alıyorum. Çok nadiren de olsa yemek için mesela destek alıyorum annelerden ama onun dışında genellikle işlerimi kendim hallediyorum. Ama iki buçuk yaşına kadar iki anne de bizim evdeydi. Bir gün biri bir gün biri şeklinde çok ciddi desteklerini aldım. Hatta zaman zaman halamız bile gelip ilgilendi yani. Ona sahip olmayanlar da var. Kesinlikle yani hiç gözüm arkada kalarak gelmedim okula. Anneme kayıinvalideme bırakarak geldim dolayısıyla çoğu annenin yaşadığı o şeyi ben yaşamadım aslında, küçük yaşta tanımadıkları birine emanet eden pek çok anne var. O travma diyorum ben ona gerçekten zor bir dönem çünkü, ben onu yaşamadım. O yönden şanslıyım. Annelerin tabi yakın olması çok büyük bir şans bize, birinin sağlığı çok iyi değil şu anda ama yine de ellerinden geleni yapıyorlar hala.

K31: Tabi ki çocuk bakım konusunda yardım aldım ama şöyle hani çalıştığım zaman mesai saatleri içinde annem bakıyor memnuniyetim memnunum yani kendi annem olduğu için memnunum.

K18: Kayıinvalidem, annem de işte İstanbul'da dönem dönem gelir buraya kalır bazen bir ay kalır bazen iki ay falan kalır geldiğinde o da çok yardımcı oluyor, hani her şeyin başında bir kere kayıinvalidem çok yardımcı oluyor kendi evimizde kaldığımız dönemlerde ev temizliği vesaire bunlar için tabi ki yardım aldığım oluyor öyle kendi yaptığım iş de çok fazla var hani yardım aldığım kişiler de muhakkak var yani kreşe de gidiyor yarım gün gidiyor işte sabah dokuzdan bire kadar gidiyor.

K26: Evet aldım. Öncelikle bir bakıcı desteği aldım daha sonra kreşten bir destek aldım ama bütün bu süreçler boyunca annem her zaman yanımdaydı yani doğumdan bu noktaya kadar annem geceleri de dahil olmak üzere bizimle sık sık kaldı ve bana çok fazla destek oldu eğer o olmasaydı herhalde ben şu noktaya getiremezdim ne anneliği ne işimi ikisinin sorumlulukları da ağır. En çok annemden memnunum.

Kreş veya Anaokulu Desteği

Çalışan annelerden 23 katılımcı kreş veya anaokulu desteği aldıklarını belirtmektedirler.

K28: Büyük kızımda anaokulundan çok destek aldım, kardeşi olduktan sonra davranışları çok değişti ne yapabilirim ne edebilirim diye kreşinden psikoloğundan destek aldım sonra benden önce doğum yapan kız

arkadaşlarım var iki tane çocukları olanlar vardı sen bu durumda ne yapıyorsun bana da biraz yardımcı ol tecrübelerinden yararlanıyorum tabi bazı arkadaşlarımın babaanne kayıinvalid bakıyor ama onlardan pek şey yapmıyorum hani onlar hep aman ağlatmayın dedikleri için çocuklar ağlamadan büyür mü büyümeyen yani ağlatacaksın ki sorumluluğunu bilecek her zaman onların istediği olmaz yani babaanneyi çok güzel sevgi ortamında büyüyor ama eğitim açısından babaanne çok fazla bir şey öğretmez yani hani gezeyim dizi izleyeyim olduğu için yani ne kadar çocukla ilgilenebilir ki onunla oturup hamur yapamaz resim yapamaz oynayacağı belli başlı oyunlar var ama hani televizyonu kapatayım da bire bir çocuğumla ilgileneyim yok yani ne yapsın o da yorgun olduğu için hani çocuğu hoplayıp zıplatamaz bizim gibi ondan dolayı babaanne biraz şımarık büyütüyordur. Kreş anaokulu kesinlikle destekliyorum çünkü orada daha fazla sosyalleşiyorlar benim mesela büyük kızım çok şey değildi sokağa çıkarken çok çekingen davranıyordu ama anaokuluna gitti daha da sosyalleşmeye başladı her şeyin farkında dil becerisi el becerisi daha çabuk gelişti yani kreşe gidenle gitmeyen arasında çok fark var ben de o farkı yaşamak istemiyorum çocuklarımda ben de çünkü öğretmiyorum ki ben çalışsam da öğretmiyorum çok fazla yani.

K22: Şöyle annelerden işte on altı aya kadar kayıinvalidemden destek aldım ondan sonra kreşe başladı kreşten destek alıyorum onun dışında geri kalan zamanlarda kendim idare ediyorum memnunum yani hiçbir sıkıntımız yok yani kreşe de gayet güzel uyum sağladı gözüm arkada kalmıyor yani en azından eğlenceli vakit geçirdiğini düşünüyorum orada kesinlikle ben bakıcıyı çok önermiyorum çünkü şöyle dört duvar arasında bakıcıyla çocuğun ne yaşadığını ben bilmiyorum ne kadar kamera da olsa birebir kalıyorlar ama kreşte birden fazla öğrenci var çok sayıda öğretmen var kontrol altındalar yani en ufak bir velinin şikayeti böyle bir şey gibi hepsine birden yayılabiliyor öyle olunca o riske atamıyorlar zaten şuradan takip ediyorum ben çocuğumu huzursuz gidiyorsa kreşe sorgularım ama eğer benden ayrılırken oraya keyifli gidiyorsa demek ki çocuğum mutlu orda diye düşünüyorum.

K30: Annemden aldım gayet memnunum kayıinvalidem uzakta şehir farklı annemin bir rahatsızlığı bir şeyi varsa akrabalarımın teyzem kız kardeşim zaten üç-dört yaşında kreşe başladılar hepsinden şimdiye kadar memnun oldum sadece büyük oğlumu izin dönemindeydim ve ikinci hamileliğimdi özel kreşe verdim çok büyük pişmanlıklar içerisindeyim özel kreşte kar, karın önde olduğunu gördüm gerekli özeni gösterilmediğini gördüm yani öyle devlet kreşlerinden kesinlikle hem eşimin işyeri kreşine gönderdim büyük oğlumu ikinci oğlum da burada kampüste başlayınca direk bu kreşi kullandık memnunum.

Bakıcı Desteği

11 katılımcı çalışan anne aile üyeleri desteğinin yanında bakıcı desteği almaktadır.

K7: Hepsinden destek aldım. Anneanne ilk çocuğumda artı bakıcı sonrasında sonra zaten o da kreşe başladı şimdikiinde yine bakıcıyla başladık ve kreş. Yine ev işleri için de tabi ki yardımcı oluyorlar bakıcımız.

K9: Bakıcı desteği alıyorum. Annem şehir dışında oturduğu için ilk günlerde doğumdan sonraki günlerde yardımcı olabildi ondan sonra anneannem olduğu için yardımcı olamadı yaşlı bir onun da bakması gereken insanlar var onun da bir hayatı var kayıinvalidemden destek almıyorum tamamen bakıcı kaynaklı destek alıyorum. Bana yardım edebilecek bir yakınım var ama onun da kendi çocuğu var küçük o yüzden hani ben kendim yapıyorum her şeyi öyle söyleyeyim ama ev ve çocuk bakımı için bakıcı yardımı alıyorum ev sorumlulukları için de eve temizliğe gelen temizlik işini halleden bir yardımcımız var tabi geliyor gidiyor arada sırada iki haftada bir temizliyor evi o anlamda yardım alıyorum çünkü öbür türlü yardım almasam halledemem.

K15: Alıyorum. Bakıcı var zaten hani temizlikle de o ilgileniyor. Onun dışında yemek gibi konularda işte bazen aileden destek alıyorum. Almazsam zor.

K26: Evet aldım. Öncelikle bir bakıcı desteği aldım daha sonra kreşten bir destek aldım ama bütün bu süreçler boyunca annem her zaman yanımdaydı yani doğumdan bu noktaya kadar annem geceleri de dahil olmak üzere bizimle sık sık kaldı ve bana çok fazla destek oldu eğer o olmasaydı herhalde ben şu noktaya getiremezdim ne anneliği ne işimi ikisinin sorumlulukları da ağır. En çok annemden memnunum.

K8: Aynen alıyorum, bir bakıcımız artı annem destek oluyor bu konularda, çok memnunum hani bakıcımızdan da memnunum annem de sağ olsun anne yarısı iyi ki varlar sağ olsun.

Ev İşlerinde Yardımcı Desteği

33 katılımcı arasından 10 çalışan anne ev işlerinde bir yardımcı aldıklarını ifade etmektedir.

K23: Ev temizliğinde ayda bir bayan geliyor temizliğe öyle bir desteğimiz var çocuklar hastalandığında anneanne geliyor öyle bir desteğimiz var onlar olmadığı zaman ben izin alıp kendim bakıyorum çocuklar

hastalandığında onun dışında genelde kreşeler. Şöyle memnunum yani bir sıkıntı yaşamıyorum şu anda iyiyim yani.

K5: *Şöyle çocuk bakımıyla ilgili şu anda zaten kreşe gidiyor. Ama ben evde olduğum süre içerisinde bir buçuk yaşına kadar ben sadece oğlumla ilgilendim. Hani ev sorumlulukları için zaten baştan beri yardımcım var. Şu anda da oğlum kreşe gidiyor.*

K11: *Evet şimdi biz ev sorumlulukları için bir abladan yardım alıyoruz. Onun dışında eğer gece dersim gibi ev geç kalmam gibi bir durum olursa anneanne ve babaanneden de yardım alıyoruz zaten anaokuluna gidiyor dolayısıyla bir okul desteğimiz var, bu kadar daha ne olsun bir çocuk için bayağı desteği var. Bizde şöyle bir avantaj var kızım üç ailenin tek çocuğu ve torunu yani babaannelerde başka torun yok anneannelerde de başka torun yok bizim evde de başka çocuk yok dolayısıyla biz o anlamda şu anda şanslıyız kızım bunun şanssızlığını bilmem ilerde yaşayabilir tek çocuk hani bu kadar ilginin onda muhakkak dezavantajlı yansımaları da olacaktır ama şu anda hakikaten bu anlamda bir desteğim var.*

K10: *Şu anda kreşte zaten. Üç yaşına kadar ama annem ve kayınvalidem nöbetleşe baktılar yani üç gün biri geliyordu, iki gün biri geliyordu ve kendi ortamında evde baktılar yani bizim evimizde o yüzden çok zorluk çekmedim açıkçası ev sorumluluklarıyla ilgili de işte haftada bir yardımcımız geliyor böyle bir yardım alıyoruz.*

4.2.4. Çocukla Yeterince İlgilenme Durumu

33 katılımcı çalışan anne “çocuğunuzla yeterince ilgilenebiliyor musunuz? İlgilenemiyorsanız sizce nedenleri nelerdir?” şeklindeki soruya 18 katılımcı yeterince ilgilenemediğini ifade etmekte, 15’i ise yeterince ilgilendiğini düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini belirtmektedir. Çocuğuyla yeterli zaman geçirdiğini ve ilgilendiğini düşünen katılımcı anneler kaliteli zaman geçirmenin önemine inanmaktadır. Bu kapsamda iş dışı zaman çocuğa göre ayarlanmakta ve kişisel zamandan fedakarlık edilmekte, iş ikinci plana atılmakta ve aile içi veya dışı destekler alınmaktadır. Çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini ifade eden katılımcılar suçluluk duygusuna kapılmakta ve vicdan azabı yaşayabilmektedir. Yeterli zaman ayıramamalarının nedenleri olarak; mesai saatlerinin uzun olması, çalışma şartlarının uygun olmaması, ağır iş sorumlulukları, yorgunluk, yoğun çalışma temposu, çocukla geçirilen zamandan tatmin olamama belirtilmektedir.

Tablo 9. Çocukla Yeterince İlgilenme Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Yeterince İlgilenebilme	K5,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K13,K15,K16,K19,K22,K23,K29,K33.	15
Yeterince İlgilenememe	K1,K2,K3,K4,K6,K14,K17,K18,K20,K21,K24,K25,K26,K27,K28,K30 ,K31,K32.	18

Yeterince İlgilenebilme

Çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini belirten katılımcıların ifadelerine göre;

K5: Ben aslında çocuğumla yeterince ilgilendiğimi, ona zaman ayırdığımı düşünüyorum. Çünkü önceliğim çocuğum. Hani buradaki işler biraz geç olur. Biraz geç biter tez, çok önemli değil. Ev işlerinde de sıkıntı yok zaten hani yardımcı geliyor eve. Onun için sıkıntı yaşamıyorum açıkçası. Güzel, kaliteli zaman geçiriyoruz.

K33: Kesinlikle, çocuğuma her zaman gerektiği kadar zaman ayırdım yani sonuçta benim de kendime ayırmam gereken bir zaman var, her şeyi planlı programlı yaptığın sürece sıkıntı olmuyor çocukla vakit ayırmak.

K9: Yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum kendim adına. Çünkü o hani şöyle düşünüyorum o bir kendi kendini yetiştiren diye onu dünyaya getirmedik dolayısıyla onu bir şekilde onun da psikolojik olarak, fizyolojik olarak gelişime ihtiyacı var. Vakit geçirmek gerekiyor. Evde olduğum sürece o yatana kadar başka hiçbir şey yapmıyorum bazen hani ev işini de yapmıyorum o yattıktan sonra yapıyorum dolayısıyla mümkün olduğu kadar onunla vakit geçirmeye gayret ediyorum. Dolayısıyla yeterince vakit geçirdiğimi düşünüyorum. Zaten vakit geçirmenin saatle ilgili olmadığını düşünüyorum. Kaliteli zaman geçirmekle ilgili olduğunu düşünüyorum. Evde on saat kalıp televizyon karşısına çocuğu yerleştirip bakmanın çocuk bakmak olmadığını düşünüyorum ama çocukla geçireceğin bir yarım saat kaliteli bir zaman ona bir kitap okuyarak onun gözünün içine bakarak geçireceğin zamanın çok daha kaliteli olduğunu düşünüyorum. Yeterince vakit geçiriyorum ama tabi ki bazen çok yorgun oluyorsun dersten çıktığın zaman ya da ev işlerinde misafir geliyor bir şey yapman gerekiyor acil o durumda hani diğer ebeveyne veriyorsun babaya veriyorsun o zaman tabi suçluluk hissediyor musun hissediyorsun ama onun her an yanında olduğumuzu bildiğini biliyorum ama tabi ki o da kendi şimdi o küçük bir birey onun kendini ifade edebiliyor olsa belki bizi suçlayacak birçok şey söyleyecektir yani bir

konusa yani konuşuyor ufak ufak ama hani ona baksan da onun çünkü şöyle bir şey var ben her zaman onu düşünüyorum benim buradaki hayatım onu çok ilgilendirmiyor benim kariyerim yapmak istediklerim ya da burada dersimi anlatıp anlatmamam çalışıyor olup olmamam onu ilgilendirmiyor. O annesini biliyor sadece annesini biliyor onun için çok fazla önemli değil benim ne iş yaptığım.

K22: *Şöyle yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum tabi ki hani işte geçirdiğim vakti çocuğumla geçirmeyi tercih ederdim ama işten çıktıktan sonra ben tüm enerjimi tüm vaktimi çocuğuma ayırıyorum ev işlerini beraber yapıyoruz onu eğlenceli hale getiriyoruz onun dışında sürekli oyun oynuyoruz yani çocuğuma ilgi gösterdiğimi düşünüyorum ve çocuğumun da bunu hissettiğini biliyorum öyle olunca yani bir sıkıntı iletişim açısından bir sıkıntımız yok gayet o da mutlu ben de mutluyum ama tabi evet yorgunluk tabi ki bazen yeter artık dediğim noktalar da oluyor yani ama bu çocuğumla ilgili değil sadece hayatın getirmiş olduğu yüklerden dolayı mesela örnek verecek olursak dün gece saat gece ikide uyandı sabah altıda zorla uyuttum işe gelmem gereken saatte gelemedim o büyük bir sıkıntı uykusuzluk, yorgunluk o saatte zorluyorsunuz uyusun diye uyumak istemiyor uyumayınca da gece mecbur oyun oynuyorsunuz bir taraftan gözünüz giderken diğer taraftan onunla vakit geçirmeniz gerekiyor, fedakarlık.*

K8: *Yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum. Çünkü 7/24 hep kendimiz baktık çocuklarımıza küçüklüklerinden itibaren, enerjimiz de yüksek hakikaten yani ne kadar yorgun olursak olalım mesela mutlaka çocuklarla hani zaman geçirebiliyoruz zaman ayırabiliyoruz hatta bundan dolayı kendimize çok zaman kalmıyor ama çocuklarla hani her yaptığın işe onları dahil etme zaman ayırma boyutunda bir sorun yaşamıyorum açıkçası. Biraz kendi işlerimi ihmal etme daha fazla çalışma, daha onların boş zamanlarına göre çalışma gibi bir düzenleme yaparak yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum açıkçası.*

K19: *Yani benim desteğim çok fazla olduğu için hem ev işinde hem çocuk bakımında çocuklarımla yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum ve hatta bir dönem çalışmadım. O çalışmadığım dönemde mümkün olmadı çok küçüktü çocuklar onları bırakamadım o zamanla karşılaştırdığım zaman bu zamanı çocuklarımla daha çok vakit geçiriyorum çünkü daha kişisel olarak kendimden daha memnunum dolayısıyla çocuklarla da daha kaliteli ve güzel vakit geçiriyorum yani evde oturduğum zamandansa şu anda daha iyi bir ilişkimiz var çocuklarla kaliteli zaman geçirmek gerçekten doğru yani öyle bir şey var bence ama tabi kadınların çok büyük desteğe ihtiyacı var ama tabi bu herkesin ulaşabildiği bir şey değil bu destek seviyesi ailesinden uzakta yaşayanlar var yani bakıcı tutmak maddi bir külfet, benim aldığım maaş bakıcıya gidiyor zaten bakıcıya ona buna gidiyor yani evet öyle bir şey.*

K13: *Çocuğumla yeterince ilgilendiğimi düşünüyorum çünkü bu yeterince ilgilenemeyeceğim ya da bunların olmaması için önlemlerimi aldım*

mesela annem bizde kaldı uzun süre hala da kalıyor işimden çok feragat ettim, yurt dışı seyahatlerimi yapmadım ya da birlikte kızımı da götürdüm yani hiç ayrılmadım yanımda dolayısıyla yeterince ilgilendim işimi ikinci plana attım.

K10: Genellikle yani yüzde verecek olursam %60-70 gibi bir oranla yeterince ilgilediğimi düşünüyorum fakat zor olan dönemlerimiz oluyor hani yoğun olduğumuz dönemler veya kongreye yurtdışında veya şehir dışında olduğum dönemlerde bazen ilgilenemediğimi düşündüğüm zamanlar oluyor o zaman da nedeni olarak bazen gerçekten yorgun olmak ve yorgunluktan da ziyade yorgunluğumun sabrımı düşürüyor olması hani ben yorgunum gidiyim yatayım değil de daha çok onunla hani ayırdığım zamanın kalitesini düşürüyor bu yorgunluk. Bir diğeri işte şehir dışında hani vesaire olduğumuz için belki o çok sık seyahat etmeye mi girer bilmiyorum ama çok sık olmasa da yılda iki üç kere ayrı kaldığımız dönemler oluyor. Bazen de ben hani açıkçası akademisyenliğin hem avantajlı hem dezavantajlı bir iş olduğunu düşünüyorum hani esnek çalışma saatlerimiz var o açıdan avantajlı ama her zaman kafamız dolu oluyor o açıdan da bir dezavantajı var. O bazen çocuğa yansıyor çünkü. Onun dışında hani günümüzde bazı annelerin tam zamanlı yardımcıları oluyor veya yarı zamanlı. Benim haftada bir gelen temizlikçim dışında öyle bir yardımcım yok. O yüzden bazen ev işlerine de tabi vakit ayırmam veya yemek yapma vs. o zaman ondan vakit çalmama adına onu da beraber yapmaya çalışıyorum işte ne bileyim yemek yapıyorsam ona da bir patates veriyorum oynuyor falan gibi öyle hani birlikte geçirdiğimiz kaliteli zamanı artırmaya çalışıyorum.

Yeterince İlgilenememe

Çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini belirten katılımcıların ifadelerine göre;

K1: Tabi hem çocuğumuzla ilgilenmeye çalışıyoruz, elimden geldiğince ilgilenmeye çalışıyorum ama illa ki yeterli olmuyordur. Sabah sekiz, akşam beş mesaideyiz. Yedi buçukta evden çıkıyorum, akşam beşte işten çıkıyorum. Beş buçukta eve geliyorum. O zamana kadar kızım zaten beni fazlasıyla özlemiş oluyor. Eve gittiğim zaman önce kızıyla ilgileniyorum. Önce ona yöneliyorum. Hiç üstümü bile değiştirmeden gidiyorum kızımın yanına sohbet ediyorum. Şimdi bir de kreşe başladı. “Mesela okulda ne yaptın? Günün nasıl geçti? Kahvaltıda ne yedin? Yemekte ne yedin? Arkadaşlarınla neler yaptın?” gibi sorular soruyorum. İlk önce onunla ilgileniyorum. Bir şey almışsam “bak sana bunu aldım” diyorum. Daha sonra üstümü değiştiriyorum, yemek hazırlıkları. Yemeğe zaten eşim de yardım ediyor. İşte ortalığı toparlıyorum. Çünkü evde çocuk olduğu için dağılmış oluyor. Ortalığı toparlıyorum derken akşam oluyor. Akşam da zaten ara ara yine kızıyla ilgilenmeye çalışıyorum. Keşke zamanımız olsa daha fazla ilgilenme imkanımız olsa ama yine de çocuk sevgisini alıyor, anne sevgisini alıyor. Gece de çoğunlukla

ilgileniyorum zaten. Kimi zaman yatağında yatırıyorum, o şekilde de ihtiyacını karşılıyorum. Zaman problemi biraz sıkıntı oluyor.

K32: Çocuğumla yeterince ilgilenemiyorum daha doğrusu beni tatmin etmiyor ilgilenmek öyle söyleyebilirim o da çalışma hayatımın verdiği mesaiden dolayı işte şöyle söyleyebilirim yarı-zamanlı çalışma olayı belki daha iyileştirilebilirse daha iyi tatmin edici olabilirse ya da zaman olarak şu an ben onu kaçırmış olabilirim ama onun dışında daha iyileştirme yani çalışma koşulları daha iyileştirilebilirse neden olmasın deyip hani çocuğuma vakit ayırırım ya da ne bileyim sabah uyandığında beni ilk karşısında görmesini sağlayabilirim ama onun dışında çocuğumla vakit geçirmeyi yani %100 vakit geçirmeyi tabi ki istiyorum ama şartlar uygun değil maalesef.

K6: Mümkün olduğunca zaman ayırmaya çalışıyorum. Ama elbette yeterli değil benim için. Yapmam gereken daha fazla şey olduğunu düşünüyorum onunla ilgili aslında kafamda soru işaretleri, sürekli planlar var. Ama hani akademisyen olmak ağır bir iş ve sürekli kafamızda işle ilgili bir şeyler var. Yoğunluktan dolayı, yorgunluktan dolayı, evle ilgili sorumluluklardan dolayı bazen onu sürekli babaya yönlendirdiğimi fark ediyorum ya da bazen oyalamak zorunda kalıyorum aslında hani geçirilen zamanın niteliği derler ya sürenin uzunluğundan çok, hani çok daha fazla zaman ayırmak istiyorum ama istediğim zamanı ayıramıyorum. Hafta sonlarını ayırabiliyorum sadece, o da ev işlerinden kalan zamanda, evle ilgili sorumluluklarımın yanında. Ona katmaya çalışıyorum onu. Aslında ne kadar vakit geçirsem yine yeterli olmayacak öyle söyleyeyim size.

K18: Valla işte çok fazla hani istediğim vakti ayıramıyorum en azından bana göre yeterli bir vakit değil çünkü sabahın köründe çıkıyorsun akşama kadar görmüyorsun akşam ayırdığın saat iki-üç saat bence o vakit çok da yeterli bir vakit değil en azından bizim şöyle bir şansımız var hani dönem içleri falan çok yoğun geçiyor hani bu dönemlerde çok fazla vakit ayıramıyorsun belki ama bütün yazı da birlikte geçiriyoruz hani onla en azından o eksikliği öyle gideriyoruz diye düşünüyorsun zaman yok işte o yüzden yani yapacak işin çok zaman yok.

K25: Hafta içi çok uzun vakit ayıramıyorum saat sekizde evde oluyorum. Kızım saat sekiz buçuk-dokuz arası yatıyor dolayısıyla sadece bir saat görüşebiliyoruz hafta içi kısa bir zaman nedeni de işten geç çıkıyor olmam ve yoğun bir çalışma tempomun olması.

K2: Ya aslında ilgilenmeye çalışıyorum çünkü gerçekten önceliğim o. Ne ev işleri ne başka bir şey. İlk önce onun mutluluğu ve onun doyumu. Mutlu bir çocuk olarak yetişsin istiyorum. Ama tabi ki bazen hani öğretmen olduğum için okulda da çok fazla çocuk sesi olduğunda bazen eve geldiğimde hani ona karşı tepkilerim sert olabiliyor bazen ilgilenemeyebiliyorum. Meslekten kaynaklı aşırı yorgunluk olabiliyor. Okulda çocuk evde çocuk hep çocuk sesi, istekler, hepsine bir sabır gösterme...

K28: *Çocuklarımla çok fazla ilgilendiğimi bazen düşünemiyorum çünkü çok yorgun oluyorum başım ağrıyor hani onlar oyun oynayalım dediğinde ev işi yapmam lazım ev işi kaldığı zaman da kendime stresleniyorum hani eşi de bir kenara bırakıyorum ama evin dağınıklığı beni paramparça ediyor, düzenli olmaya çalışıyorum. Ama sonra diyorum vicdan azabı duyuyorum çocuklarımla vakit geçirmem lazım diyorum ama yapamıyorum yani.*

K20: *Bu konuda yani kabullenmek gerekirse çok ev işi yaptığım söylenemez evde yardımcı olduğu için ama eve yorgun gitmek kesinlikle bir parçası, spor hayatımın çok büyük bir parçası ve ondan fedakarlık ettiğim zaman kendimi kötü hissediyorum o yüzden onu her zaman yani günlük programın içine almaya çalışıyorum ona da vakit ayırınca tabi sabahları çok erken kalkıp o yüzden çocuk uyanmadan spora gitmeye çalışıyorum gün içinde tabi bana yorgunluk oluyor. Bu geçen sene evden çalışıyordum o zaman zamanlarımı daha çok kendime göre ayarlayabiliyordum ofise gelmek çok başka bir şey yani o yüzden vakit ayıramadığımdan bazen kötü hissettiğim oluyor ve bence yeterince vakit ayıramıyorum.*

4.2.5. Annelik Sorumluluklarıyla Başa Çıkma Durumu

33 katılımcı çalışan anneden 19'u anneliğin getirdiği sorumluluklarla başa çıkma konusunda iyi hissettiğini, sorumluluklarla başa çıkabildiğini belirtmektedir. 14 katılımcı ise sorumluluklarla başa çıkmada zorlandığını, bazen baş edemediğini vurgulamaktadır. Katılımcıların çoğunluğu annelik sorumluluklarıyla başa çıkabildiğini ifade etmektedir. Annelik sorumlulukları konusunda kendini iyi hisseden anneler; sorumluluk dengesini iyi kurarak, işi ikinci plana atarak, öncelikleri iyi belirleyerek, aile üyelerinden (anne ve eş) destek alarak, olumlu telkinde bulunarak, kurallar belirleyip bu kurallara uyarak, okuyup araştırarak sorumlulukla başa çıkabildiğini belirtmektedir. Annelik sorumluluklarıyla iyi şekilde başa çıkamadığını düşünen katılımcılar ise karmaşık duygular yaşadığını, iş sorunları nedeniyle vicdan azabı çektiğini, ev işlerinin de zor ve zaman alıcı olduğunu, ikilem, memnuniyetsizlik ve diğer tarafı ihmal etmenin sıkıntısı çekildiğini, annelik ve kadınlık kimlikleri arasında çatışma yaşadığını, kızgınlık, sinir ve pişmanlık hissettiğini, ataerkil toplum yapısının olumsuz etkilediğini, dış destek almadığında eşiyle sorumluluk paylaştığını ve çocuklara sorumluluk verdiğini, suçluluk duyduğunu, sürekli koşuşturma halinde olduğunu,

fedakarlık yaptığını, çocukla birlikte geliştiğini, daha dakik olmak zorunda olduğunu ve yetersizlik hissettiğini belirtmektedir.

Tablo 10. Annelik Sorumluluklarıyla Başa Çıkma Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Annelik sorumluluklarıyla baş edebilme	K1,K4,K5,K6,K10,K11,K12,K13,K14,K15,K16,K18,K19,K20,K22,K23,K25,K27,K33.	19
Annelik sorumluluklarıyla baş edememe	K2,K3,K7,K8,K9,K17,K21,K24,K26,K28,K29,30,K31,K32.	14

Annelik Sorumluluklarıyla Baş Edebilme

Çalışan annelerden 19 katılımcı annelik sorumluluklarıyla başa çıkabildiğini düşünmektedir.

K5: Şöyle tabi ben bir buçuk yaşına kadar kendim baktım. Bunu bir iki-iki buçuk ay kadar hem çalışıp hem anne olma durumunu yaşıyorum. Tabi ki sorumluluk daha farklı oluyor. Evde baş başa olduğunuz zamanki gibi değil. Sorumluluklarınız daha da artıyor. Ama orda bir denge olduğunu düşünüyorum. Yani bunu iyi dengeleyebilirsiniz ve sorumluluklarınızı, önceliklerinizi iyi çizebilirsiniz çok problem olacağını düşünmüyorum. O yüzden bazen iş ihmal edilebilir, bazen çocuk birkaç saat eğer işler varsa babayla zaman geçirmesi için ona bırakılabilir. Ama çok bunları kılı kırk yararak yapmamak lazım bence. O ince bir çizgi var, ince bir denge var. O dengeye ulaşıldığı zaman çok problem olacağını düşünmüyorum ben. Yani **bunu başardığımı düşünüyorum** açıkçası. Sorumluluklarımı da yerine getiriyorum. İşle ilgili kısımlar belki ikinci planda kalıyor şu anda özellikle de çocuğum küçük olduğu için ama anneliğin getirdiği sorumluluklar dersiniz onlar tabi ki öncelikli.

K25: Ya tabi çalışan anne olmak zor bir şey ama başa çıkmak için hani belirli destekler alıyorum hani işte destek olan bir anneanne var destek olan bir bakıcı var eşim benden biraz daha az yoğun çalışıyor dolayısıyla hani anneliğin getirdiği sorumlulukları başa çıkmak için onların desteğini alıyorum ama **başa çıkabildiğimi düşünüyorum** en önemli şey çünkü çocuğa sevgi vermek çocukla kaliteli vakit geçirebilmek ben bunları yapabildiğimi düşünüyorum.

K6: Yani çoğu zaman kendim hallediyorum her şeyi. Eşim de çoğu zaman şehir dışında çalıştığı için, çok fazla seyahati olduğu için pek çok şeyi kendim hallediyorum. Çok sıkışırsam destek almak, anneler yakın, onlardan destek almak durumunda kalıyorum. Özellikle işte hasta olduğunda, hani evde birinin ilgilenmesi gerektiğinde ya da ne biliyim doktora götürme aşamasında babasına bazen yönlendirebiliyorum ama çoğunu kendim hallediyorum **bu konuda da iyiyim bence**. Anneliğin ilk yıllarında tabi daha acemilik oluyor ama şimdi ne zaman neyi nasıl yapmanız gerektiğini daha çok öğreniyorsunuz. Ama zor tabi zor, yorgunluk geçmiyor.

K22: Açıkçası **baş edebildiğimi düşünüyorum** yani hani sorumluluklarımı yerine getirebiliyorum eksik kaldığımı düşündüğüm yönler yok eğer olursa da hani an itibariyle ya da düşündüğümde eksiklikler varsa gidermeye çalışıyorum, elimden geldiğince ilgili anne olmaya çalışıyorum, hem işimi hem çocuğumu idare etmeye çalışıyorum ilk zamanlar tabi ki doğum izninden ayrılıp işe geldiğim zaman tabi ki sıkıntılar çektim yani onu hiç inkar edemem işe adaptasyon zor oldu çocuğu evde bırakıp gelmek zor oldu ama bir süre sonra hayatın gerçekleriyle karşı karşıya kaldığınız zaman ya işi tercih edeceğim ya da ayrılacaktım ben ikisini birden idare etmeye çalıştım öyle olunca insan kendi kendini telkin edince hani bu benim işim bunu da yapmak zorundayım annelik de ayrı bir görev onu da yapmak zorundayım deyip öyle devam ediyoruz yani.

K11: **İyi olduğumu düşünüyorum** valla. Başarılı olduğumu düşünüyorum çünkü ben enerjik bir insanımdır üşenmem hafta sonları işte kızımı eğlendirmek için onunla vakit geçirmek için her şeyi yapabiliyorum hani çok üşengeç değilimdir dolayısıyla akşam eve gittiğim zaman yorgunum deyip bir kenara çekilmiyorum bu anlamda kuralcıyım. Kendime belirlediğim birtakım kurallarım var onlara uymaya çalışırım ne kadar yorgun olursam olayım bir saat iki saat muhakkak kızım ile birebir işte televizyonsuz yemeksiz elektronik aletsiz başka kimse olmadan vakit geçirmeye çalışırım. Dolayısıyla bu anlamda başa çıkabildiğimi düşünüyorum.

K19: **İyi hissediyorum** kendimi bir sürü sorumluluk var bir sürü endişe var bir kere çocukları iyi yetiştirme endişesi var fiziksel iyilikten çok bununla başa çıkmak için de ben bu konuyla ilgili çok okuyorum çok araştırıyorum ne yapmak lazım nasıl davranmak lazım yani öyle olduğunu düşünüyorum taş taş üstüne koymak gerektiğini düşünüyorum daha doğrusu yani hayattaki en önemli şey çocuklarımız onlarla ilgili günlük hayatımızı nasıl geçireceğimizle ilgili insanların bence kendilerine yatırım yapması lazım sadece annenden babandan gördüğün şeyi uygulayarak olmaz yani bu iş konuyla ilgili çalışıyorum mükemmel mi oluyor her şey olmuyor ama en azından bu bir çaba yani ve bunun bir çaba olması gerektiğini düşünüyorum yani evet haydi bakalım lay lay lom değil de işte birazcık hani okuyup üzerine düşünmek lazım diye düşünüyorum.

K13: Anneliğin getirdiği sorumluluklarla başa çıkmada kendimi **başarılı hissediyorum**. Çünkü bir defa her şeyden önce geç anne olduğum için benim için hani kariyerimde belli bir yere gelmişim ve anneliği ertelediğimi düşündüğüm için önceliği ona vermek bana bir maliyetli gelmedi onu zevkle yaptım. Öbür taraftan onun iki önemli şey babamızın eşimin yani bu konuda çok yardımcı olması onun da akademisyen olması sebebiyle benim hissettiklerim, ihtiyaçlarımı anlaması ve destek olması onun da çocuk bakımında yani en az benim kadar destek olması destek ve yardımcı olmasıydı başarılı olarak çıkmamdaki etkenlerden bir tanesi öbürü de kendi annemin yani anneannenin bu konuda bize çok destek olması birlikte kalmak istemesi onun desteğiyle başarılı bir şekilde bu süreçten çıktığımızı düşünüyorum. Dolayısıyla kızım şanslı bir çocuk oluyor.

K20: Bence bu tamamen biraz da annenin de kendini nasıl hissettiğiyle alakalı. Benim örnek verdiğim spor mesela benim hayatımda olmadığı zaman kendimi de kötü hissediyorum o zaman çocukla ilişkimi de kötü etkiliyor tamamen yansıyor sorumlulukları da işte mesela o zaman yapasınız gelmiyor ama kendinize birazcık vakit ayırabildiğiniz zaman sorumluluklarımı daha iyi yerine getirdiğimi fark ettim o vaktin kesinlikle ayrılması gerekiyor eşinizle ayırdığınız vakit de olsun mesela baş başa yemeğe gitmek olsun bir şey olsun onların kesinlikle olması lazım tabi ki bunlar da fırsat olduğu zaman yani bizim evde anneanne babaanne olmasa veya bakıcı olmasa ne kendime vakit ayırabilirim ne eşimle baş başa vakit geçirebilirim.

Annelik Sorumluluklarıyla Baş Edememe

14 katılımcı ise annelik sorumluluklarıyla başa çıkamadığını belirtmektedir.

K2: Yani bazen evet böyle şey yapabiliyorum diyorsun hani böyle nasıl söyleyeyim yani yeterince sabır gösteriyorum ona, onun sorunlarıyla başa çıkabildiğimi hatta bunun için yardım almak için psikoloğa bile gittim. Bazı böyle altından kalkamadığım durumlarda neyi nasıl yapacağıma dair. Elimden geleni yapmaya çalışıyorum ama tabi bazen kendi kendime oturup düşündüğümde yetmiyor muyum diye de düşünüyorum. Yani karmaşık duygular. Çok net bir cevap veremeyeceğim, evet hani yapıyorum diyemeyeceğim çünkü bazen tökezliyorum.

K32: Yani sorumluluk olarak çocuğuma vakit geçirmek onunla oyun oynamak eğlenceli vakit ya da faydalı şeyler yapmak kaliteli zaman demek daha doğru geçirmek tabi ki çok istiyorum ama dediğim gibi ben aynı zamanda evde bir kadını anneliğin yanında evin diğer yönetim işleri ve evin diğer işleriyle de illa ki ilgilendiğim ve iş hayatımdan dolayı eve de yansıtmamaya çalıştığım birtakım sorunlarla o yüzden çocuğuma

tam anlamıyla sorumluluklarımı yerine getiremediğimi vicdan olarak düşünüyorum.

K7: *Yani zaman zaman her iki tarafa da yetişemediğimi düşünüyorum. Yani böyle bir ikilem içerisinde hissediyorum. Hani bazen çocuklarımla daha fazla ilgilenebilirdim. Bu sefer onlarla daha fazla ilgilendiğimde bu sefer işimdeki bir şeyleri aksattım, hani böyle bir dengeyi kurmakta zorlandığım oluyor. Belki işte bizim o zaman esnekliği olduğu için hani diyorum ki “ya bak bugün gitmesen bu işi yarın da yapabilirdin çocukla daha fazla ilgilenebilirdin” diyorum zaman zaman işte her iki durumda da bir memnuniyetsizlik diğer tarafı ihmal etmenin getirdiği bir sıkıntı oluyor.*

K30: *Valla içimde iki insan var çok gelgitler yaşıyorum sinirleniyorum kızıyorum, kızdığım zaman pişmanlık duyuyorum kendime diyorum ki acaba diğer insanlara daha toleranslıyım da çocuklarıma o kadar tolerans göstermiyorum diyorum öbür tarafım kimliğim açığa çıktığında da hayır ama sen de haklısın çok yoruluyorsun senin de bir dayanma noktan var sen hiç kendine vakit ayırmıyorsun böyle gitgeller yaşıyorum içimde iki tane kadın var birisi kendi benliğim birisi de anneliğim ikisi böyle çatışıp konuşup duruyor.*

K8: *Yani çok aslında zorlandığım durumlar oluyor dürüst olmak gerekirse. Çünkü hep sorumluluk demek ve ataerkil bir toplumda yaşıyoruz hani çocuklarının beklentisini hiç ertelemeden karşılama, işte yemek yapma, onların öz bakımlarına yardımcı olma inanılmaz bir tempo hakikaten ve çok yorucu işler hani bu konularda aslında destek alabilmek açıkçası iyi olurdu. Bazen yetemediğim zamanlar oluyor, çok sıkıştığım, zorlandığım zamanlar oluyor açıkçası, biraz daha onları böyle eşitlikçi hani kalk kendin mesela suyunu al ya da şunu sen yapabilirsin daha aslında ayakları üstünde duran kendine yetebilen bireyler olsunlar diye biraz anneniz sizin belki hizmetçiniz değil yani bunları sizler yapmalısınız. Belirli sorumluluklar veriyorum açıkçası. Çünkü zorlanıyorum yani bununla ilgili destek mekanizmalarım yok. Aileden kimse yok. Bir bakım veren işte düzenli bir evimize gelen yok yardımcı olabilecek. Bu açıdan hakikaten zorlanıyorum. Eşimle daha çok paylaşıyorum açıkçası bazı sorumlulukları.*

K26: *Zaman zaman tökezlediğim oluyor açıkçası zaman zaman çok sıkıldığımı hissediyorum ben gerçekten eski hayatımı özlediğim zamanlar oluyor ama bunu hissederken de bir suçluluk duygusu da duyuyorum. O yüzden hani her zaman çok da bir sût liman gitmiyor.*

K9: *Anneliğin getirdiği sorumluluklarla başa çıkmada bazen her anne gibi yani her anne adına konuşmayayım belki doğru olmayabilir ama suçluluk duygusu hissettiğim zamanlar olabiliyor çünkü hani her ne kadar ona vakit ayırmaya çalışsan da bazen çok yorgun olduğun zaman o senle oynamak istediği zaman ya da sürekli hareket etmek istediği zaman onun peşinde dolaşmanı istediği zaman yorgunluktan yapamayabiliyorsun ama ben yine de benim şu anda evde olmamamın ona tabi ki olumsuz etkileri olabilir ama geçirilen vaktin kalitesine inanıyorum ben kaliteli vakit*

geçirmiyorsam onun çok da önemli olmadığını düşünüyorum yirmi dört saat oturup hiçbir şey yapmıyor olmak bile kötü ama sorumluluklarla başa çıkmada sürekli koşturma halindesin yani sürekli koşturuyorsun sürekli yirmi dört saati daha çok doldurur hale geldiğini hissediyorsun. Biraz da kendinden tabi ki fedakarlık yapıyorsun uykundan işte dinlenme saatinden kişisel zevklerinden öyle söyleyeyim öyle yapınca kişisel zevklerinden feda edip vaktini çocuğuna kanallı ediyor olmak bir dereceye kadar suçluluk duygusunu yok ediyor yani ben elimden geleni yapıyorum düşüncesini hissediyorsun sonuçta bir yirmi dört saat var o kadar yapıyorsun.

K21: *Yetmeye çalışıyorum ama bazen hani yetemediğimi düşünüyorum. Nasıl anlatayım hani her şeyi vermek istiyorsunuz ama siz de birtakım şeylerden eksik kaldığınız için yeni bir can dünyaya getiriyorsunuz ama bir şey bilmeden onunla bir şeyleri öğreniyorsunuz birtakım şeylerden yani onunla birlikte öğreniyorsunuz öncesinde hani hiçbir şey bilmiyorsunuz araştırmıyorsunuz etmiyorsunuz ama o olduktan sonra onunla birlikte ne gerekiyor ne yapılması gerektiği konusunda bilgi sahibi oluyorsunuz.*

K3: *Çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum. Yani daha önceki durumla evlenmeden önceki halimle şu an arasında çok fark var. Artık şimdi her şey çok daha dakik olmak zorundasınız her konuda her alana yetişmek zorundasınız, zaman daha fazla ayırmak zorundasınız. Uykunuzdan fedakarlık yapıyorsunuz. Çünkü çocuklarınıza ve evinize yetişmeniz gerekiyor ve işyerinize de yetişmeniz gerekiyor.*

K28: *Bazen mutsuz yetiştiremediğimi düşünüyorum yani yetersiz olduğumu düşünüyorum şu anda iki tane kızım var bazen ne yapacağımı bilemiyorum Allah'ım diyorum yani ben ne yapabilirim diyorum hemen başka çocuk eğitici kitaplarını araştırmam lazım ya da internetten bir şeyler yapmam lazım diyorum, kitaptakini de bazen uygulayamıyorsun çünkü aynı şey değil yani çocukların kişisel özellikleri tamamen birbirinden farklı bazen yeterliyiz bazen değiliz işte ne yapalım böyle büyüyecek inşallah.*

4.2.6. Toplumsal Kültür Konusunda Düşünceler

Çalışan annelere toplumsal kültürün anneliği mi yoksa çalışan kadını mı desteklediği sorulduğunda katılımcıların çoğu toplumsal kültürümüzün anneliği desteklediğini vurgulamakta ve açıklamaktadır. Toplumda anneliğin daha çok desteklendiğini belirten katılımcılar ataerkil/erkek egemen toplumsal yapımız nedeniyle yüksek kariyer sahibi olursa bile annelik sorumluluklarının öncelik olduğunu ve yerine getirilmezse toplumdan onay alınamayacağını belirtmiştir.

İşverenlerin hamile veya anne olan kadın çalışanları çok tercih etmedikleri, çalışmayan kadınlar tarafından yanlış algılanabildikleri, toplumda çocuk için izin alması gerekenin anne olduğu, gerekirse mesleğini bırakması gereken kişinin anne olduğu, babayla paylaşılacak sorumlulukların bile anneye yüklendiği, toplumsal baskı, çalışan annenin çocukla zaman geçirme konusunda toplumda yargılanması, toplumda anneliğin boş bir şekilde kutsanması, hiçbir destek mekanizması sunulmaması, toplumsal cinsiyet rollerinin olumsuz etkisi bu açıdan çocuk bakımının eşitsiz olması, çalışan annelere sunulan imkanların az olması, çalışma ortamının uygunsuzluğu ve işyeri desteklerinin olmaması şeklinde açıklanmıştır. 13. Katılımcı bu konuda iş yaşamındaki ve özel yaşamdaki kültürün farklı olduğunu belirterek anlaşılmama duygusu ve ikilem yaşadığını ifade etmektedir.

Tablo 11. Toplumsal Kültür Konusunda Düşünceler

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Annelik destekleniyor	K4,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K14,K15,K16,K19,K20,K22,K23,K24,K25,K26,K29,K30,K31,K32,K33.	24
Çalışan kadın olmak destekleniyor	K17,K18,K21.	3
Her ikisi destekleniyor	K13,K27,K28.	3
Pilot çalışma	K1,K2,K3.	3

Annelik Destekleniyor

Toplumsal kültürün anneliği desteklediğini belirten katılımcı ifadelerine göre;

K5: *Ataerkil zihniyetle bence anneliği daha çok destekliyoruz toplum olarak. Yani ne kadar iyi bir kariyeriniz olursa olsun ne kadar iyi işiniz olursa olsun, insanların çoğunun bence önceliği annelik. Yani anneliği ihmal edip, anneliğin sorumluluklarını ihmal edip çok iyi bir kariyer yapmak, çok iyi bir işte çalışmak çok makbul ya da kabul gören bir şey değilmiş gibi bu toplumda, bana öyle geliyor. Birinci sorumluluk annelik,*

hem eşten beklenen o hem toplumdan beklenen o, yani onu demek istedim. Yani siz ne kadar iyi bir işiniz olursa olsun ne kadar kariyerinizde yükselirseniz yükselin eğer annelik görevlerinizi, vazifelerinizi ihmal ediyorsanız o sorumlulukları yerine getirmiyorsanız çok onay almazsınız.

K22: Anneliği anneliği, işveren nasıl diyeyim kadını tercih etmiyor sanırım tercih edecekse de eğer hamile olmasın bunları tercih ediyorlar, keşke öyle olmasa daha çok mesela anneliğe teşvik edici yani sonuçta hepimiz biliyoruz ki kadınlar çok zor hayat yaşıyorlar yani inkar edilemez yani en azından hani toplum buna biraz destek olsa daha hayatı kolaylaştırıyor olsalar daha güzel olacak diye düşünüyorum çünkü evde eşiniz size destek değilse işyerinde de işveren destek değilse tamamen kendi başınıza kalıyorsunuz ama çocuksuz bir hayat da düşünemiyorum çok çok zor oluyor ama çocuğun sevgisi her şeyin üstesinden geliyor yani mutlaka.

K30: Tabi ki anneliği destekliyor. Çalışan kadına şey gözüyle bakmıyorlar yani bir çalışmayan anneyle oturduğunuz zaman o da kendine göre haklı ama şunu unutuyorlar biz de onların yaptıkları işleri yapıyoruz biz ilaveten bir de çalışma hayatımız var hani onlar da şey diye düşünüyorlar bizi, ama siz çalıştığınız için bir ortam değişikliği oluyor falan diyorlar ama öyle değil.

K10: Her ne kadar biz şimdi akademik ortamda olduğumuz için çalışan kadının kariyerinin önemli olduğunu düşünen kısım tabi yoğunlukta fakat genele baktığımızda kesinlikle anneliğin daha öncü olan bir kültürümüz olduğunu düşünüyorum çünkü anneler hala çocuk yapmak için işlerini mesleklerini bırakabiliyorlar hala öncelikle anneden bekleniyor iki yıl ücretsiz izin alıp çocuğu kreşe verene kadar anne baksın hala annenin işte işten erken çıkıp çocuğunun yanında olması gereken kişi tabi ki öncelikle annedir ama bunun babayla paylaşılabilir sorumlulukların bile ki bizim kültürümüzde anneye yüklendiğini düşünüyorum bu da daha çok hani çocuğun yeri annesinin yanındır mantığının bizde daha baskın olduğunu düşünüyorum. Yani şey yok bizde anne kendini iyi hissettiği sürece çocuğa iyi bakabilir mantığı çok yerleşmemiş bir kültürdeyiz biz. Anne bazen tek başına o sorumlulukların altına girdiği için kafayı yiyor ama kimse farkına varmıyor.

K20: Türkiye’de kesinlikle anneliği yani şüphesiz cevap veriyorum çalışan kadın olmak yani direk bir etkileme olmasa bile bazen herkes tarafından çalışmayan bir kadının çocuğuyla geçirdiği vakit açısından yargılandığını düşünüyorum mesela çalışmayan arkadaşların çocuklarıyla daha iyi vakit geçirebiliyor daha kaliteli vakit geçirebiliyor ve ben o sırada bazı insanların gözünde yargılandığımı hissedebiliyorum mesela çok seyahatim oldu geçen sene evden çalışıyordum ama her ayın neredeyse bir haftası İstanbuldaydım yani bayağı tepki aldım genel olarak çevremden “çocuk küçük nasıl bırakıyorsun” falan gibi yani kendimi içimi rahat ettirsem bile bir şekilde toplumsal baskı diye bir şey var maalesef.

K8: Tabi ki anneliği. Anneliği kutsayan bir kültür var maalesef. Yani ama boş bir kutsama bu, boş bir kutsama, yani annelik kutsaldır evet müthiş bir şey ama buna ilişkin hiçbir destek mekanizması sunmayan, boş bir şekilde bunu yücelten, halbuki bu çok eşitlikle ilgili bir sorun hani evet kadınlar olarak biyolojik olarak doğuruyoruz muhteşem bir şey annelik bence hakikaten çok özeliz farklı bir deneyim bu ama çocuk doğduktan sonraki süreç kadının aleyhine çok fazla geliyor ve çok eşitsiz bir bakım süreci başlıyor. Ama toplum bunu hiç görmezden gelerek aslında hani evet annelerin görevi zaten. İşten ayrılacak biri varsa o zaten tartışmasız annedir. Birisi çekilecekse annedir tabi ki. Baba her zaman kamusal yaşamda aktif olmak zorunda falan. Dolayısıyla kültür hakikaten bu anneliği yüceltiyor yani çalışan kadın hani çocuğun mu önemli işin mi önemli tabi ki çocuğun önemli öncelikle. Sen bir annesin gibi. Bunu akademide de mesela görüyorsun. Ben ilk çocuğumda ilk annelik deneyimimde işe başladığımda dört ay sonra başlamıştım mesela. Yöneticim şey demişti: “Önce annesin sen, anneliğin önce gelir. Hani diğer işler önemli değil falan”. Hani bu hatırlatma gereğini aslında kültürden aldığı herhalde güçle sana bildiriyor falan dolayısıyla maalesef annelik daha fazla kültür tarafından öne çıkarılıyor. Çalışan kadın zaten çalışma, kadın hani aileye gelir getirmesi katkı hani gelir getirici değil de katkı verici olarak gördüğü için kadın esas gelir getiren zaten erkek ekmek kazanan rolünde dolayısıyla o daha ikinci planda kalan ve küçümsenen bir şey galiba. Annelik ön planda kültür açısından.

K19: Yani kültür tabi ki anneliği daha çok destekliyor yani ben çok modern bir aileden geliyorum ona rağmen kocamın ailesi de modern bir aile kocam da modern bir insan ama ona rağmen şeye doğru bir çekiş var yani ben ilk çalışmaya başlayayım dediğim zaman herkes çok da sevinmedi tabi ki bir şey diyemiyorlar ama çok da böyle bir tabi ki evde otur annelik yap tabi daha kimsenin çok dillendirmedeği ama istediği şey biraz da o yani ama sonra da o kadar böyle mutlu etti ki beni çalışmak insan çok mutlu olunca etrafı da bunun ne kadar faydalı bir şey olduğunu görmüş oluyor ekonomik açıdan da öyle her açıdan öyle bir şey yani kadının toplumsal hayatın içinde olması her sosyoekonomik gruptan kadın için çok pozitif bir şey keşke kültür bunu destekliyor olsa ama bizim kültürümüz kesinlikle desteklemiyor buna açık açık hayır demiyorlar bence yani benim ailem gerçekten bundan daha modern bir aile olamaz ama onlar bile yani iyi güzel falan, babam çok destek oldu.

K7: Ya tabi hani sanki biraz daha anneliği mi destekliyor acaba. Yani çünkü çalışan kadının işte tanınan imkanlar biraz daha zor, daha az. Hani bakıcı bulmak zor oluyor her kurumun kreşi olmuyor. Bu tarz zorluklar sanki hani en azından belli bir yaşa kadar anneliği belki en azından bir üç-dört yaşına kadar anne olmak belki ondan sonra daha fazla işe, çünkü şey de ayıplanıyor mesela, “bak işte çocuğunu bırakmış veya şunu yapıyor” hani öyle bir baskı da olabilir. Hani çok benim çevremde değil ama hani geneli düşünürsek sanki anneliğe daha öncelik tanınıyor. Genelde anneler çocuk olduktan sonra işinden ayrılıyor veya

belli bir süre ücretsiz izin alıyor. Anneliğine öncelik veriyor. Bu da hani genelde kültürün bir desteklediği şey olarak düşünebiliriz belki.

K26: *Anneliği daha çok desteklediğini düşünüyorum çünkü kültürel değerler bir insanın aslında anne olmasını ikinci plana atıp kendi olması ya da işiyle var olmasını biraz mahalle baskısı yöntemiyle engellediğini düşünüyorum dolayısıyla annenin öncelikli görevi çocuğuna bakmaktır ve işini geri plana itmelidir çocuğundan daha önemli hiçbir şey yoktur şeklinde bir algı olduğunu düşünüyorum.*

K12: *Anneliği. Neden böyle düşünüyorum çünkü çalışan kadına yardımcı olacak çok fazla kurum yok aynı zamanda çalıştığı kurum da hem anne olup hem iş kadını olmasını destekleyecek ortamlar sağlamıyor çalışma şartları sağlayamıyorlar. Kurum sadece çalışan kadını anne olmak da sadece anne olmayı destekliyor.*

K33: *Anneliği yani anneliği destekliyor şöyle ki biz de ataerkil toplum olduğu için erkek egemen bir toplum olduğu için kadın oturur kadın susar kadın cevap vermez kadın erkeğin istediğini yapar kadın erkeği mutlu etmek zorundadır her şey böyle tek taraflı bir alışveriş diyelim hep kadın verici erkek alıcı konumunda ama artık zamanımız koşullarında baktığınızda bu şey olaraktan gelir durumunun artık eskisi gibi değil yani enflasyon var birçok faktör var yani teknolojinin hayatımıza girmesiyle birçok şey pahalılaştı aslında eskiden ihtiyaç duymadığımız şeyler şu an ihtiyaç haline geldi bu nedenden dolayı yetmiyor ücretler e haliyle kadının da aktif bir şekilde çalışma hayatında yer almasını istiyor erkekler.*

Çalışan Kadın Olmak Destekleniyor

K18: *Yani şöyle ben aile bazında değerlendireyim eşim hani benim çalışmamı falan çok destekliyor hani eşimin çevresi de çok destekliyor ben etrafımdaki herhangi bir kişiden çalışmama engel olacak hiçbir hareket görmedim ya da onu desteklemediğini ifade eden herhangi bir şey de duymadım dolayısıyla çalışmamı falan destekliyorlar bunlar birazcık da hani muhakkak var hala kadınların çalışmasını istemeyen insanlar da birazcık da insanlar kadınların çalışmasına yönelik artık hani çalışan kadınla evleneyim ben hani böyle görücü usulü bile evlenecek birini ararken çalışıyor mu falan kriter olmaya başladı artık çalışması yönünde toplumun birazcık sanki bence.*

K21: *Çevremdeki insanlar genelde çalışan kadının kariyerini desteklediğini düşünüyorum çünkü hep genelde bu tarz insanlarla beraber oluyoruz eski düşüncede olanlar çok nadir herkes çalışmam konusunda benimle hem fikir o yüzden hani eskiden annelik daha önemliymiş şu anda ikisini de yapabilirsiniz anlayışı daha yaygın hale geldi.*

Her ikisi Destekleniyor

K28: Aslında ikisini de destekliyor bence ikisini de destekliyor ona bakarsanız devletimiz üç tane çocuk yapın diyor kanunlar çıkartıyor ama kadın da diyor ki ben kariyerimi yapmam lazım diyor ilerlemek için daha çok para kazanmak için yani çocuğu iyi bir yere getirmek için çocuğumun eğitimi için mecburum ben buna eğitimi için de çünkü şartlarımız çok ağır yani alt kademedede kalırsan ne kadar imkan sunabiliyorsun ama eğer gelirin iyi olursa çocuğunu iyi yönlendiriyorsun bence her ikisi de destekleniyor.

Katılımcı 13 toplumsal kültür konusunda farklı bir açıklama yapmaktadır.

K13: Yaşadığımız toplumdaki kültür derken iş kültürü çalışma hayatındaki kültürle özel hayattaki kültür çok farklı yani iş hayatına baktığımız zaman iş hayatı daha önemli çocuk bir şekilde halledilir önemli değil yani her çocuk aynı şeyi yaşıyormuş gibi düşünülüyor ama özel hayata baktığınız zaman yani aile anne anneanne babaanne gibi ya da akraba ilişkilerine baktığınız zaman anneliğin daha önemli olduğunu düşünüyorlar ve bu bir ikilem yaratıyor anlaşılama duygusu yaratıyor.

4.2.7. İş-Aile Dengesi

Katılımcılara iş-aile dengesini nasıl sağladıkları sorulduğunda 33 katılımcı anneden 19'u iş-aile dengesinin zor olduğunu vurgularken, 14 katılımcı ise iş-aile dengesinin zor olmadığını vurgulamaktadır. Katılımcı annelerin çoğunluğu iş-aile dengesi kurmanın zor olduğunu belirtmektedir. İş-aile dengesi sağlamak konusunda katılımcılar tarafından en sık dile getirilen ifade aile desteği almaktır. Aile üyelerinin desteğiyle denge sağlamaya çalıştıklarını belirtmektedirler. Denge sağlamak için işi eve yansıtmamaya çalıştıklarını, fedakarlık yaptıklarını, plan program yaptıklarını, sorumluluk ve önceliklerini iyi belirlediklerini, zamanı iyi yönetmeye çalıştıklarını, aileye öncelik verdiklerini, hafta sonlarını verimli geçirmeye çalıştıklarını, aileye kaliteli zaman ayırmaya çalıştıklarını ve yoğunluk ve sürekli koşturma yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 12. İş-Aile Dengesi

<u>Katılımcılar</u>		<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
<i>İş-aile dengesi zor</i>	K1,K4,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K13,K14,K15,K16,K17,K20,K25,K27,K28	19
<i>İş-aile dengesi kolay</i>	K2,K3,K18,K19,K21,K22,K23,K24,K26,K29,K30,K31,K32,K33	14

Aile Desteği Alarak

Katılımcı annelerin iş-aile dengesi sağlamak için en sık dile getirdiği ifade aileden yardım ve destek almaktır.

K6: Yani zor ama yani şöyle söyleyebilirim çok şükür ki anlayışlı bir aile, anlayışlı bir kayıvalideye, nispeten anlayışlı bir eşe sahibim. Öyle olmasaydı çok ciddi sıkıntılar yaşayabilirdim. Çünkü hakikaten zor ama şu anda sürekli bir koşturmaca içerisindeyim. O koşturmacayla o dengeyi sağlayabiliyorum. Mutlaka haftada bir gün, bir hafta bir anneye, bir hafta bir anneye ziyaretlerimizi gerçekleştiriyoruz hani arıyoruz soruyoruz. Aramadığımızda hani onlar da bize sitem etmiyorlar. İşlerin yoğunluğundan hani bildikleri için ya da hatta aradıklarında seni rahatsız ediyorum kızım ama, hani işi bildikleri için onlar da o şekilde konuşuyorlar. O baskıyı kurmuyorlar. Onların desteğiyle o dengeyi kurabiliyorum. Hani psikolojik, manevi anlamda onların o desteğiyle o dengeyi kurabiliyorum. İşte doktorayı geçen sene bitirdim. Özellikle o son iki ayda mesela eşimin desteği çoktu, hiç yemek yapmadım, anneler getirdiler, eşim sürekli çocuğu alıp dışardaydı ben o şekilde kolaylıkla atlatabildim.

K27: İş aile dengesi sağlamak için neler yapmalıyız, yani bunda eşim büyük bir faktör olduğunu düşünüyorum eş eğer destek olursa hem aile içinde hem iş konusunda sana destek olursa daha faydalı olacağını düşünüyorum. Başka denge için neler olmalı tabi ki çalıştığın ortam da çok önemli huzurlu bir şekilde çalışıyor olmamın da büyük bir etkisi var diye düşünüyorum çünkü evden işe gelirken yorgun gelmemek de önemli çünkü ev için de aynı şekilde küçük çocukların gece uykusuzlukları falan oluyor muhakkak bu işe de yansıyor ama işte bir şekilde o dengeyi sağlamak gerekiyor zor ama sağlamak gerekiyor.

K20: Denge kurabilmek için yardımcıları uygun gördüm hem yardımcı hem anneanne hem babaanne olsun onların üstüne bayağı yüklendim açıkçası ama o dengeyi de işte bir şekilde mutlaka kurmak zorundayım, mutlaka her hafta eşimle baş başa vakit geçirmeye çalışıyorum arkadaşlarımızla buluşmaya çalışıyorum hiçbir şey yapamıyorsam eve insanları davet ediyorum ki çocuğumdan da ayrı kalmayayım sosyalleşebilelim diye öyle ayarlamaya çalışıyorum iş için de yani geçen sene hem evden çalışıyordum ama benim ofisim İstanbul'daydı çok seyahat ediyordum o yüzden o işten ayrılmak zorunda kaldım sonuç olarak.

K24: Yani denge kurmak çok zor değil ama yani ben tabi bu işin yapısına da bağlı hani işte çok seyahat eden biri ne bileyim işte haftanın üç günü dışarıdaysa tabi o dengeyi kurabilmesi zor olabiliyor ama hani dediğim gibi planlama yapmak yardım almak dışarıdan bütün hani iş yükünü bu illa biri olmak zorunda değil hani parayla birine vermek zorunda değil eşin eşinin de yardımcı olması gerekiyor sonuçta aynı şeyi paylaşıyorsunuz işte arada keyif yapmak her gün yemek yapmamak dışardan hani yani başka denge kurmak bir de tabi işyerinin desteği de önemli

İşi Eve Yansıtmayarak

İş-aile dengesi konusunda katılımcılar işi eve yansıtmayarak denge kurmaya çalışmaktadır.

K1: İşten eve geldiğim zaman mümkün mertebe iş yaşamını ya da işteki stresi eve yansıtmamaya çalışıyorum. Bizim işimiz aslında biraz da tamam her ne kadar masa başı işi olsa da icra servisinde çalıştığım için daha çok sıkıntılı insanlarla uğraşıyoruz. Yani biz sonuçta bir insanın mal varlığına haciz koyuyoruz yaptığımız işlem bu. Bundan dolayı insanlar biraz sinirli bir şekilde bize geliyorlar. Bundan dolayı işyerinde sıkıntılar yaşıyoruz ama ben mümkün mertebe işyerindeki sıkıntıları çocuğuma, eşime yansıtmamaya çalışıyorum. Eve giderken her ne kadar yüzümde yorgun bir ifade olsa da eve gittiğim vakit o ifadeyi atmaya çalışıyorum. Bu zor ama annelik duyguları ön plana çıkıyor. Eve geldiğim zaman çocuğumu gördüğüm zaman dünyalar benim oluyor mutlu oluyorum. Ondan dolayı bu süreci çok sıkıntılı yaşamıyorum.

K32: İşle aile arasında denge yani işin gereği bir sıkıntı çekmiyorum çünkü işimi işte bırakıyorum ve onun dışında burada bıraktıktan sonra aileme dönüyorum hani bir benim eşim akademisyen onun için biraz zor oluyor çünkü evde de çalışmak zorunda kalıyor çocuğun uyku saatini bekliyoruz gece çocuk uyuduktan sonra çalışıyor bu da süreç uzuyor bire iki uzuyor sabah kalkıyor falan ama denge olarak bir ben kendi şahsi olarak bir dengeyi sağladığımı düşünüyorum bir rutin oluşturduğumu düşünüyorum o yüzden ben bir sıkıntı çekmiyorum açıkçası.

K3: *Evet denge kurabilmek için işimi işte yapıyorum, işyerimde yapıyorum ev işini eve yani evde vakit ayırıyorum. Tabi çünkü şöyle bir şey mesela işteki sıkıntılarımı eve yansıtmamalıyım, sorumluluğumu eve yansıtmamalıyım ki çocuklarımla biraz daha fazla zaman geçirebileyim. Ama çocuklarıma da evde yetmeliyim ki işyerimde daha verimli çalışabileyim yani o ayrımı yapmamız gerekiyor. Buna dikkat ediyorum.*

K23: *İş-aile arasındaki dengeyi yani şöyle işte bizim çalışma şeklimiz standart olduğu için mecburen o çalışma saatine ayak uyduruyorum onun dışındaki zamanlarda zaten belli olduğu için aileme zaman ayırıyorum o dengeyi de kurduğumu düşünüyorum çünkü hani çalışma saatim belli onun dışında bir şey yapamıyorum evde kalış saatlerim belli onun dışında da işe gelmiyorum bunun dengesini kurduğumu düşünüyorum.*

Fedakarlık Ederek

Katılımcı ifadelerine göre fedakarlık ederek iş-aile dengesi sağlanabilmektedir.

K14: *Yani denge kurmak bazen zor olabiliyor ama işte denge kurmak için başka şeylerden fedakarlık işte gezmektir, dinlenmektir, spordur, tatildir gibi şeyleri bırakıp ikisine bölüşüyoruz zamanı.*

K21: *Valla ne yapıyorum bilmiyorum kendiliğinden oluşuyor diyebilirim her şey hani çünkü nasıl anlatayım bir şeylerden fedakarlık ediyorum kendi hayatımdan çalışıyorum belki onunla daha iyi vakit geçireyim zaman yaratayım diye bir sürü bir yaşına nasıl geldiğini anlamadım bile bir anda büyüyorlar işte kendinden ödün vererek ikisini desteklemeye çalışıyorsunuz, ailenin desteği de yani annenin babanın çok büyük desteği oluyor kesinlikle.*

K17: *Ya tabi ki denge kurabilmek zor yani o dengeyi mecbur bir şekilde mecbur kaldığımız için kurmak zorundayız. Fedakarlık yapıyoruz, ben mesela işe geliyorum annem bakıyor her iki taraf da fedakarlık yaparak o şekilde dengeyi kurmaya çalışıyoruz.*

K19: *Evet tabi iş insanın çok zamanını alan bir şey bazı şeyleri kaçırıyorsunuz çocuklarla ilgili tabi ki günün sekiz-dokuz saati ama yani denge de kurulabilir tabi ki iş dışındaki her zamanı çocuklarla güzel bir şey yaparak geçirdikten sonra böyle bir imkanınız varsa neden olmasın ki bunun için imkana da bir gerek yok yani akşamları oturup akşamları bir masanın etrafına oturup konuşmak bile çok iyi bir şey yani bunları yapmak lazım oturup da televizyonu açıp karşısına geçmek yerine bunlar bedava şeyler çocuklarla konuşmak onlarla vakit geçirmek bunları da yapmak lazım yatırım yapmak lazım yani bu gibi şeylere çok ağır bir işi yoksa insanın ki kadınların ben tabi benim için kolay da hani çok geç saatlere kadar çalışmıyorum ama o dengeyi de kurabilmek lazım gece dokuza ona kadar çalışmıyorum belki hani onlar öyle çalışan annelere*

sormak lazım yani ne yapıyorlar diye ama kendimle ilgili olan şeyleri sosyal olarak kestim genelde işte çocuklarla birlikte olmaya çalışıyorum boş vakitlerimde.

Zamanı Yöneterek

Katılımcı ifadelerine göre zamanı yöneterek iş-aile dengesi sağlanmaktadır.

K9: Denge kurabilmek için ne yapıyorum, zamanı daha iyi yönetmeyi öğrendim önceden boşa geçirdiğim vakitleri belki boşa geçirmiyorduk kendi zevkimiz için geçiriyorduk ama daha verimsiz kullandığımız vakitleri daha iyi kullanmaya başlıyoruz, zaman yönetimi daha iyi hale geliyor. Bir dereceye kadar insanlara hayır demeyi öğrenebiliyorsun. Ben iş hayatında genellikle mesela hayır diyemeyen gruptayım yani her gelen şeye yardım etmek, her öğrenciye bir şekilde yardım etmek, her sorularına cevap vermek ama şunu da düşündüm profesyonellik gereği bunların zamanını ayarlayabilirim mesela bir ofis saati koyabilirim öğrenci o saatte gelmeyi öğrenebilir dolayısıyla hayır demeyi öğreniyorsun hani çok seni yorabilecek şeylere vaktini alabilecek şeylere hayır demeyi öğreniyorsun denge kurabilmek adına her şey mükemmel olsundan vazgeçebiliyorsun bazı şeyler de mükemmel olmasa da olabilir demeye başlıyorsun mesela önceden evin çok toplu oluyor mesela şimdi git gör savaş alanı gibi diyorsun ki aman toplu olmasa da olur çocuk mutlu olsun yeter hani diyebiliyorsun hani birazcık önceki değerlerinden taviz veriyorsun dengeyi öyle o şekilde kuruyorsun tabi dengeyi kurabilmek için destek de alıyorsun hani şimdi hayatımın önemli bir kısmında bakıcı var. Belki de hayatımda en önemli insanlardan sıralamaya koysam ilk beşe bakıcı girer çünkü canını emanet ediyorsun çocuğunu emanet ediyorsun denge kurabilmek için bakıcıyı iyi seçiyor olabilmek lazım o da denge kurmana yardımcı oluyor. Ama denge kurabilmek için dediğim gibi zamanı iyi yönetmeyi öğrenmek gerekiyor bir şekilde gereksiz şeylere hayır diyebilmek gerekiyor ve her şeyde mükemmeliyetçi olmamak gerekiyor.

K33: Neler yapmaktayım işte zamanı planlıyorum o şekilde hallediyorum yani çünkü eğer bir organizasyon hali yani organize ederekten kendinizi hareket etmezseniz o noktada patlak veriyor her şey.

K25: Yani iş-aile yaşamı dengesi zor tabi hani hele bir de yoğun çalışıyorsunuz işte denge kurmak için hafta sonlarını daha efektif kullanmak lazım hafta sonları asla onların olduğu ortamlarda çalışmıyor olmak lazım dolayısıyla ben o şekilde kuruyorum hafta sonlarımı verimli geçiriyorum çocuklarımla ailemle güzel vakit geçiriyorum o şekilde dengelemeye çalışıyorum.

K31: *Çok da zor değil ekstra bir şey yapmıyorum hafta sonlarında daha çok çocuğuma aileme ayırmaya çalışıyorum, hafta içi zaten çok aktif değiliz yani koşuşturmadan ne yaptığımızın biz bile farkında olmuyoruz.*

4.2.8. Annenin Çalışmasının Çocuk Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Annenin çalışmasının çocuk üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri konusunda katılımcılar ilk yıllarda çocuğa olumsuz etkileri olacağını ileriiki yıllarda ise olumlu etkileri olacağını belirtmektedir. Olumlu etkiler konusunda çalışan annelerin çoğunluğu çocuklarına rol model olacaklarını ve daha iyi çocuk yetiştirebileceklerini vurgulamaktadır. Maddi imkanlar sunabilmek sık ifade edilen bir diğer olumlu etkidir. Anneler çalıştıkları zaman daha kaliteli zaman geçirdiklerini ve yorgunluk ve yıpranmalarının az olduğunu belirtmektedir. 3 katılımcı anne ise çocuğu özlemenin çocuk üzerinde olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir. Annenin çalışmasının olumsuz etkileri olarak en sık vurgulanan ifade ise zaman sıkıntısıdır, çocukla yeterince zaman geçirememek olmaktadır. Çocuğun anneden ayrılmasının sevgiden yoksunluk oluşturmaları ve annenin yorgunluğunun çocuğa olumsuz etkisi diğer belirtilen etkilerdir.

Çalışan Annenin Çocuğa Olumlu Etkileri

Olumlu etkiler konusunda en sık rol model olma ve maddi imkanlar sunma belirtilmiştir. Çalışan anneliğin çocuğa rol model olma açısından olumlu etkileri olduğunu belirten katılımcı ifadelerine göre;

K25: *Bence olumlu etkisi var çünkü çalışan annelerin çocuklarının daha başarılı olduğunu düşünüyorum hani öyle bir rol modele sahip olan çocuklar ileride hani çalışma hayatında da başarılı olmayı istiyorlar ve benim annem de çalışıyordu benim üzerimde çok olumlu etkisi oldu dolayısıyla olumlu olduğunu düşünüyorum. Yani küçük yaşlarda olumsuz olabilir hani “anne niye geç geliyorsun anne bana daha çok vakit ayır anne işe gitme” gibi olumsuz etkileri olabilir duygusal anlamda ama totale baktığımızda bence olumludur hani o çocuğun gelişimi için çocuğa annenin kattıkları başarılı ve de hani gerçekten backgroundu kuvvetli*

annelerin bence çocuğa yaratıcı düşsel zekasına daha çok etkileri olduğunu düşünüyorum.

K6: Olumsuz etkisi annesini yeteri kadar yanında bulamamak olabilir. Zamanla ilgili sıkıntı yaşıyor ama bunun da ayarlanabileceğini düşünüyorum. Annenin işine göre tabi burada meslek de çok önemli. Ama onun yanında çalışan annelerin çocuklarına daha iyi rol model olduğunu ve daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü karşısında güçlü bir anne var, kendi ayaklarında duran, bir şeyleri kendi başına yapabilen bir annenin çocuğu daha iyi yetiştirebileceğini düşünüyorum. Bu ev hanımları yetiştiremez anlamında değil, ben sadece çalışan bir kadın olarak kendi açımdan bakıyorum. Hani dünyada olan bitenin farkında olan, kendini geliştirmiş, bunun için illa çalışmak gerekmiyor ama çalışan kadınlar herhalde toplumda olanların daha farkında bence. Böyle bir bilinçte olan annenin bu bilinci çocuğuna da yansıtılabileceğini, o bilinçle daha doğru çocuk yetiştirebileceğini düşünüyorum ve çocuğuna kaliteli zaman ayırabileceğini düşünüyorum. Ayrıca tabi maddi imkanlar olarak da çalışan annenin çocuğuna sunabileceği çok daha fazla olanak var. Mesela bir doğum günü partisini hani eşinizle görüşmeden kendi imkanınız olduğu için kendiniz organize edip sadece haber vermeyi yerine getirip o şekilde sürdürebilirsiniz.

K33: Yani bir tek özlem olumsuz etkisi diyebilirim onun haricinde annenin kendi ayakları üzerinde durabildiğini görmek özellikle bir kız çocuk için çok çok önemli mesela neydi bizim zamanımızda benim annem çalışmıyordu babam çalışıyordu yani böyle bir para falan ihtiyaç olduğunda bir şey istenildiğinde hep babaya gidilirdi ama şu an yani benim kızım annesinin kendi ayakları üzerinde durduğunu biliyor o yüzden yani sıkıntı yok mutluyuz biz, rol model olarak beni aldığını gayet iyi biliyorum şu an.

K7: Bence ikisi de oluyor. Olumsuz etkisi şöyle, tabi çocuk daha fazla anneye zaman geçirmek istiyor, hani niye çalıştığımı niye gitmek zorunda olduğumu algılayamıyor. Ama annesi evde olan arkadaşları var mesela ve bana diyor ki “işte onun annesi gitmiyor sen de gitme hani babam gitsin babam çalışsın”, mesela bunları söylüyor üç buçuk yaşında. Tabi ayrılmak hoşuna gitmiyor yani annenin gitmesi, istediği kadar anneye bir şeyler paylaşmamak o olumsuz etkiliyor. Ama hani diğer taraftan daha ileride belki hani olumlu, iyi bir örnek olabilir, anne de kendi ayakları üzerinde durabiliyor hani rol model olarak belki onun da ileride kız çocuk oldukları için onların da ileride çalışmaları ne bileyim kendi ayakları üzerinde durması açısından bir rol model olduğunu düşünüyorum, o da olumlu bir etki herhalde. Bir de şu da var yani hep evde olduğunda da anne hani ondan da daralıyor. Hani tamam çalışmak zor aynı zamanda anne olmak ama hep evde olmak da belki anneyi sıkıttığı için belki çocuğa davranışları da daha yani uzun zaman geçiyor ama daha kalitesiz zaman geçiriyor olabilir.

K19: *Bence olumlu etkileri var yani çalışan annelerin çocuklarını gözlemlerseniz daha yaşlılarına göre daha olgun daha yani böyle ne bileyim daha sosyal daha olgun biraz daha ilerdeler diğerlerine göre şimdi mesela okulda bakın çocuklara aynı sınıftaki çocuklara biraz daha bir tık ilerdeler yani gelişimsel olarak diye düşünüyorum anne mutluyorsa hayatından tabi yani hani çok böyle çalıştığı için stres altında olup da zor koşullar yoksa çocuğuna etkisi pozitif bir etkisi olur ancak çalışan bir annenin her bakımdan bir kere rol model olur ondan sonra kendi ayakları üzerinde duran bir kadından daha iyi bir rol model olamaz hem bir kız için hem bir erkek için sonra mutlu dengeli bir hayatı olan kadın psikolojik olarak da çocuğa pozitif etkisi olur ömür boyu pozitif bir etkisi olur yani diye düşünüyorum.*

Çalışan anneliğin çocuğa maddi imkanlar sunma açısından olumlu etkisi olduğunu belirten katılımcı ifadelerine göre;

K21: *Onunla bire bir vakit geçiremediğim için hani hep başkalarından yardım olması, benim olmam gereken yerde başkası oluyor bu yüzden olumsuz ama biraz suçluluk duygusu ama onun için hele devrin getirdiği tek maaşla hayat şartları her şey onun için zaten o yüzden bir nebze bundan şey yapıyorum her şey onun için diyerek suçluluk duygumu bastırmaya çalışıyorum ona daha iyi şartlar sağlayabilmek için.*

K32: *Yani şöyle olumsuz etkilerine bakarsam öncelikle şu an için çocuğum çok küçük olduğu için çok fazla etkileniyor ve uyku saatinden evden çıkıyoruz bize gördüğünde ağlıyor sürekli hani biz vedalaşırken duygusal olarak ben de yıpranıyorum ve çocuğun her seferinde bize ağlarken göndermesini yani kaçarak gidiyorum çoğunda daha doğrusu vedalaştığımda da tatmin olmuyor çünkü o süre içinde benim evden çıkmam lazım bunu o süreci anlatırken zaman geçiyor ve ben servis saatimi kaçırıyorum olumlu yönlerine gelirsek tabi ki maddi olarak ben bu şeyi sağlıyorum ki çocuğuma hani diğer konuda işte hani eğitimidir ya da ne bileyim dışarıya çıktığımda çocuğumu başka şekilde tatmin edecek oyuncaktır şudur budur onları sağlayabiliyorum yine tabi ki olumlu ve olumsuz yönleri var.*

K4: *Çocuğum “çalıştığın için çok memnunum anne, isteklerimi çok rahat alabiliyorsun” diye yorum yapıyor bu olumlu etkisi. Olumsuz etkisi zaman kısıtlı. Büyüme süresince neler yaşadığını göremediğiniz için maddi imkanlar el verseydi bebeğime kendim bakmak isterdim.*

K31: *Olumsuz etkisi çocuğa zaman ayıramıyorsun haliyle o bundan etkileniyor tamam çalıştığının farkında ama zaman ayıramadığının da farkında böyle olunca akşam hani hem yorgun oluyorsun hem ona zaman ayırmak istiyorsun hem evdeki işleri yetiştirmeye çalışıyorsun ama hepsi bir arada olmuyor haliyle birinden biri olmuyor yani bu da hani yemek yemek mesela bugün de yemek yemeyeyim diyemiyorsun çocuk tabi ki etkileniyor o da işte seninle zaman geçirmek istiyor ama olmuyor*

yani. Olumlu etkisi de hani maddi olarak ihtiyaçlarını daha rahat karşılayabiliyorsun.

Çalışan Annenin Çocuğa Olumsuz Etkileri

Bu konuda katılımcılar tarafından en sık belirtilen ifade zaman sıkıntısıdır, çocukla fazla zaman geçirememektir. Çocuğun anneden ayrılmasının olumsuz yansımaları, yorgunluğun çocuğu etkilemesi ve özlem diğer etkiler arasındadır.

K2: Yani galiba olumsuz etkileri var çünkü annenin evden gitmesi onu bırakması onda bir olumsuzluk yaratıyor gibi çünkü öyle hissediyorum. Kapıdan çıkarken özellikle ilk zamanlar o ilk bırakma anları ve onun bir yabancıyla kalması ya da anneannesi bile olsa hani kalması, annenin onu bırakıp gidiyor olması galiba onda böyle bir güvensizlik duygusu yaratabiliyor ama zamanla buna alışıp da hani düzeni kurunca da bunu öğrendiğini görmek de güzel bir şey hani. Ama anne çalışmalı evde de sürekli çocukla da olmamalı. Yani nefes almak ve ikisinin de farklı ortamlarda bulunması bence olumlu tarafı. Birbirlerini boğmadan sıkmadan. Belki özlemek de ayrı bir tat katıyordur belki de. Çocukların geleceği için çalışmak gerekli.

K7: Bence ikisi de oluyor. Olumsuz etkisi şöyle, tabi çocuk daha fazla anneyle zaman geçirmek istiyor, hani niye çalıştığımı niye gitmek zorunda olduğumu algılayamıyor. Ama annesi evde olan arkadaşları var mesela ve bana diyor ki “işte onun annesi gitmiyor sen de gitme hani babam gitsin babam çalışsın”, mesela bunları söylüyor üç buçuk yaşında. Tabi ayrılmak hoşuna gitmiyor yani annenin gitmesi, istediği kadar anneyle bir şeyler paylaşamamak o olumsuz etkiliyor. Ama hani diğer taraftan daha ileride belki hani olumlu, iyi bir örnek olabilir, anne de kendi ayakları üzerinde durabiliyor hani rol model olarak belki onun da ileride kız çocuk oldukları için onların da ileride çalışmaları ne bileyim kendi ayakları üzerinde durması açısından bir rol model olduğunu düşünüyorum, o da olumlu bir etki herhalde. Bir de şu da var yani hep evde olduğunda da anne hani ondan da daralıyor. Hani tamam çalışmak zor aynı zamanda anne olmak ama hep evde olmak da belki anneyi sıkıttığı için belki çocuğa davranışları da daha yani uzun zaman geçiyor ama daha kalitesiz zaman geçiriyor olabilir.

K26: Bence olumlu etkisi annenin çalışması çocuğu ileriki hayatı için hani biraz daha motive ettiğini düşünüyorum çocuğun da iş hayatı annesine bakarak örnek alarak bir rol model olarak düşünelim o rol model olarak biraz daha kendisini de bu konuda itekleyen bir güç olabileceğini düşünüyorum. Olumsuz etkisi işte biraz daha az vakit ayırmak olabilir onun dışında bir olumsuz etkisi olabileceğini düşünmüyorum ben annenin çalışmasının.

K13: Bana göre çocuk okula başlayıncaya kadar annesinin çalışması çocuk üzerinde olumsuz etki ediyor. Çocuğun annesine çok ihtiyaç duyduğu dönemde özellikle dört yaşı bitinceye kadar çalışması annesine yoksunluk hissi ve ihtiyaçlarının tam karşılanamadığı hissi terk edilmişlik hissi ve tam hani sevgiye doymamışlık hissi oluşturuyor bence olumsuz, dört yaşından sonra da olumlu etkileri var çünkü annesine daha hani saygı duyan toplumda söz sahibi olan daha güçlü bir figür olarak görüyor özellikle kız çocukları üzerinde bu olumlu etki yaratıyor, özgüveni açısından.

K27: Olumlu etkileri tabi ki belki onda ileriki zamanlarda anlayacak şu an tabi ki anlayacağını düşünmüyorum şu an yaşı çok küçük olduğu için olumsuz etkileri de tabi zaman ayırmama bir tek onu düşünüyorum ona yeteri kadar zaman ayırdığımı düşünmüyorum tabi ama dediğim gibi ileriki zamanlarda belki daha iyi sorumluluk sahibi olduğunda anlayacağını düşünüyorum beni daha iyi anlayacağını düşünüyorum.

K9: Olumlu etkisi bence yani bu biraz kişiye göre de değişir ama eğer anne işyerinde tatminse yaptığı işi seviyorsa ve kariyerini çocuğum için feda ettim izlenimini çocuğa yaratmayacak bir ortamı varsa yani anne bütün hayatını bir çocuk için feda edip işini bırakıp sanki hayatı daha önce hiç olmamış gibi davranıp daha sonra bunun acısını çocukta çıkarıyorsa bu olumsuz yansır ama bunu hissetmiyorsa anne işyerinde memnunsa anne kariyerinde gösterdiği ilerlemeden memnunsa hayatının bir başka yönünü de yaşayabiliyorsa bence çocuk için çok olumlu çünkü özgüveni yüksek bir anne bence çocuklar için her zaman çok daha iyidir annenin çalışıyor olması çocuğun annenin klasik geleneksel rollerle adlandırılmasını biraz engelleyebilir yani anne eşittir özellikle erkek çocuğu yetiştiriyorsanız anne eşittir evde bulaşık yıkayan çamaşır yıkayan yine görüyor yaparken ama bir insan eşitlemesi yapmıyor a anne de çalışıyormuş kadınlar çalışabilirmiş düşüncesini çocuğun öğretilmesi açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum yani çocuk için çok olumlu etkisinin olduğunu düşünüyorum artı annenin okumuş olmasının bu anlamda okuyup çalışan bir anne olmasının yani belli bir eğitim düzeyinde annesinin olmasının çocuğun yetiştiriliş açısından da çok faydalı olabileceğine inanıyorum. Olumsuz etkisi dediğim gibi o zamanı nasıl kullandığıyla da alakalı tabi ki çocuk siz evden çıkarken bakıcıyla kalmak istemiyor ağlıyor onun anlık kendini bir yarım saatlik kötü hissettiği bir dönem var ben ona inanıyorum yani ben işe gittikten bir yarım saat boyunca sürekli kendini kötü hissettiği bir durum var ama çok iyi hissettiği bir dönem de var mesela saat dört buçukta eve gidiyorsam ya da beşte eve gidiyorsam o saat diliminde annenin eve geldiği kapıda ümitle beklediği bir durum da var dolayısıyla hani olumsuz etkisi evet çocuğunu bırakıyor olmanın onun senle vakit geçiremiyor olmasının onda yarattığı bir negatif taraf vardır kesinlikle yani onu da yalan söyleyemeyiz ama ayrıca bakıcıya bırakıyorsunuz bakıcıyı her ne kadar iyi seçmeye gayret etseniz de bakıcı neticede kendi çocuğu değil kendi çocuğu gibi bakıyor olsa da ona yemek yedirmek daha çok fizyolojik ihtiyaçlarıyla fiziksel ihtiyaçlarıyla ilgileniyor onun psikolojik ihtiyaçları onları çok

ilgilendirmiyor yani konuşayım onun konuşması ilerlesin onunla oyun oynayayım gibi bir şeyleri yok işte bu anlamda aslında kreşler biraz daha iyi oluyorlar bakıcılara nazaran bana göre ama tabi ki bakıcınızın iyi niyetine ya da verdiğiniz kreşin iyi niyetine kalmış durumdasınız fiziksel zarar verebilecekleri gibi psikolojik zarar da verebilirler çok yanlış şeyler de öğretebilirler çünkü başında değilsiniz. Ben her zaman söylerim bir anneyi yine en iyi bir çocuğa en iyi annesi bakar annenin yeri doldurulamaz dolayısıyla olumsuz etkisi muhakkak vardır ama özgüveni eksik anne olmasındansa çalışan, özgüveni yüksek bir annesinin olması tabi her çalışanın da özgüveni yüksektir demiyorum öyle bir çıkarımım yok ama çok daha iyidir diyorum.

4.2.9. Anneliğin Özel Yaşama ve Kariyer Yaşamına Etkileri

a. Özel Yaşama Etkileri

33 katılımcı çalışan anneye anneliğin özel ve kariyer yaşamlarına etkisinin ne şekilde olduğu, annelik sonrası neler değiştiği sorulduğunda katılımcıların çoğunluğu anneliğin özel yaşama olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir. Az sayıda katılımcı ise özel yaşamda değişiklik yaşamadığını belirtmiştir. Anneliğin özel yaşama olumsuz etkisi konusunda en sık dile getirilen ifadeler önceliklerinin değişerek önceliğin artık çocuk olduğu ve sosyal yaşamın kısıtlandığı şeklinde ifade edilmektedir. Diğer olumsuz ifadeler ise zaman kısıtı ve kişisel zaman ayıramama şeklinde olmakta farklı olarak 1 katılımcı eşiyile tartışma yaşadığını vurgulamaktadır. Özel yaşama olumlu etkisi konusunda 3 katılımcıdan 2'si özel yaşamlarında olgunlaştıklarını ifade etmiştir. 1 katılımcı anne ise çocuğun mutluluk ve tatmin ögesi olduğunu sorunlarının azaldığını belirtmiştir.

Öncelik Çocuk

K2: *Annelik özel yaşamı şöyle etkiliyor: Hani önceden evde baktığın bir sorumluluk olmadığı için tüm sorumluluklar kendine ait. Hani kendi yaşamın hatta yediğin yemekler bile her türlü etkiliyor. Yediğin yemeğe kadar etkiliyor. Evde bir öncelik çocuk oluyor ve onun beslenme düzeni farklı. Ben evde yemek yapmadan da bir günümü geçirebilirim ama çocuktan sonra bu durum böyle olmuyor. Özel yaşamı her türlü etkiliyor, istediğin zaman dışarı çıkamıyorsun. İstediyin zaman arkadaşlarınla*

görüsemiyorsun. “Kafam esti hadi bir hava alayım” olmuyor. Uyku saati var, mama saati var yok banyosu var yok hastalığı var derken hayatını her türlü etkiliyor. O daha önemli oluyor. “Tamam, arkadaşlarımla görüşmesem de olur” diyorsun. Çünkü “onun uyku saati ve uyumalı” diyorsun. Öncelik çocuk.

K25: Anne olduktan sonra özel yaşamımda hani özel yaşamıma etkisi öncelikler değişti eskiden daha ben merkezci yaşarken şimdi daha çok çocuk merkezli yaşamaya başladım hafta sonları tamamen onların ilgi alanına göre yaşamaya başladım işte görüştüğüm arkadaşlar ve çevrem o yönde değişti arkadaşlarımdan çocukları olan kişilerle görüşmeye başladım o anlamda bir değişiklik oldu.

K9: Özel yaşantımda evet bir çocuğumun olmasının bende yarattığı değişim çok fazla özel yaşantımda hani bir çocuğu yetiştiriyor olmak onun sorumluluğunu alıyor olmak hem güzel hem endişe verici hani bu açıdan çok önemli özel yaşantıma etkisi daha önceden vakit ayırdığım önem verdiğim birçok şeyi şu anda yapamıyorum mesela tiyatroya gitmek gibi operaya gitmek gibi kitap okumak gibi en çok sevdiğim şeylerden bir tanesiydi ama bunun bir süreç olduğunu da biliyorum yani küçük çocuğu olmanın verdiği bir süreç olduğunu da farkındayım bunun ilelebet böyle devam etmeyeceğini de biliyorum ve bundan dolayı da kimseyi suçlamıyorum yani ben doğum yaptım anne oldum diye özel yaşamımı olumsuz etkilendiğini kesinlikle düşünmüyorum sadece yaptığım şeylerin sıralamaları değişti önem sıralamaları değişti benim için önemli olan şeylerin önem sırası değişti şu anda yapamadığım ve sevdiğim şeyler var ama yaptığım daha önce yapamadığım şu anda yaptığım sevdiğim şeyler de var. Mesela çocuğumu parka götürmek dolayısıyla özel yaşamıma etkisi negatif yönde olmadı.

K5: Özel yaşam daha çok etkilendi yani şöyle sonuçta hayatınıza ailenize bir canlı geliyor ve özellikle ilk zamanlarda her şeyin odak noktasında o var. Eşinizle geçirdiğiniz, arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zaman azalıyor. Öncelikleriniz değişiyor. Biz mesela eşimle çok aktiftik. Yine de bunu yapmaya çalışıyoruz ama önceden ayda bir sinemaya gidiyorsak şimdi üç ayda bir gidiyoruz. Daha sık arkadaşlarımızla görüşüyorsak şimdi o görüşme süresi tabi azaldı. Hatta eşinizle baş başa geçirdiğiniz süre azaldı tabi ki. Çünkü her şeyin odağında şimdi oğlumuz var. Önceliğimiz o. Mesela şimdi büyüklerle annee ve babaannelerle de daha az bize geliyordu şimdi onlar da tabi daha sık gelmeye başladılar. İki tarafta da tek torun, şimdi dolayısıyla onlarla olan ilişkiler de farklı bir boyuta geçti aslında onlar için de bir torun faktörü var. Onlar için de aslında öncelik o. Zaten “onu görmeye geldik” diyorlar. Dolayısıyla özel hayatımız aslında şu anda biraz daha da kalabalık yaşıyoruz. Aynı evin içerisinde olmasak da daha sık görüştüğümüz için aslında şu an daha kalabalık zamanlar geçirmeye başladık. Ya da eşimizle mesela baş başa geçirdiğimiz süre epeyce azalmış oldu.

Sosyal Yaşamın Kısıtlanması

K7: Özel yaşamda da tabi ki yani sosyal yaşamımızı etkiliyor. Hani çocuğa bağımlı bir şekilde yaşıyoruz. Uyku saatiydi, vesairesiydi veya bir yere gideceğimizde çocukları bırakabilecek bir yer olmadığı için gidemediğimiz oluyor vs. Hani daha aile yaşantısı daha ön plana geçiyor. Özel yaşantımızda fazla arkadaş ortamlarında çocuklu ailelerle görüşebiliyoruz ama hani onun dışında daha sınırlanıyor özel yaşantımız.

K30: İşte özel yaşamımızda da çok şey değiştirdi artık herkesle arkadaş edemiyoruz dışarıda bir buluşma açısından çocuklu ailelerle evlilerle falan daha çok görüşüyoruz zamanımızı etkiliyor böyle.

K10: Özel yaşamımıza etkisi eşinizle daha tabi ki ikiye ayırırsak bunu eşimizle olan ve diğer arkadaşlarımızla vs. sosyal hayatımız olarak ikiye ayırırsak eşimle birlikte geçirme vaktimiz ve enerjimiz tabi ki daha azaldı bu olumsuz tarafı bazen insan ihtiyaç duyuyor çünkü gerçekten fakat bu sefer de şöyle bir şey oluyor siz artık iki değil üç kişi olarak düşünüyorsunuz ve hani oğlunuz olmadığı zaman da bazen hatta işte sıkıldığımız bile oldu hani iki kişi arkadaşlarla ciddi anlamda etkilendik yalnız sosyal yaşantımızda arkadaşlarımızdan bayağı uzak kaldığımızı düşünüyorum tabi işte hani hem çocuk hem kariyer hem arkadaş üçü birden belki de olmuyor yani iki tanesi gidiyor aradan.

K23: Özel yaşamımda şöyle çocuksuz olan arkadaşlarımla görüşmem daha azaldı ama kopmadı görüşüyorum ama onların her bulunduğu aktivitede bulunamıyorum çocuk olmadan önce katılabiliyordum.

K6: Özel yaşamda da tabi eşe ayrılan zaman azalıyor. Eşle birlikte geçirilen zaman azalıyor. Onun için ayrı planlamalar yapmak gerekiyor. Çocuğa mesela zaman geçirmek için, dışarı çıkmak için illa birinin bakması gerekiyor, annelerin uygun olması gerekiyor. Bu tarz şeyler yaşayabiliyoruz. Arkadaşlarıma daha az zaman ayırabiliyorum. İş, ev, çocuk, anneler, arkadaşlar çok az, böyle birkaç yakın arkadaşlarımı birkaç ayda bir gördüğüm oluyor.

K26: Özel yaşamımda tabi ki çocukla beraber artık eskisi gibi dışarı çıkamama sosyal hayattan biraz daha uzak kalma gibi etkileri oldu bu da insanı olumsuz bir şekilde etkiliyor yani eski yaşam tamamen bitiyor yepyeni bir yaşam başlıyor çocuk var artık sürekli o yüzden hani özel yaşamda ciddi bir etkisi olduğunu düşünüyorum.

Kişisel Zamanın Azalması

K8: Zamanım yok. Zaman kalmıyor hiçbir şeye zaman kalmıyor en temel sorunum benim zaman yani kendine ayırabildiğin zaman o kadar az ki ben mesela çok basit bir şey geçen yıl böyle bunalmıştım zamansızlıktan gidip saçlarımı erkek traşı gibi tıraş yaptırdım yıka çık modeli diye kuaför söyledi. Çünkü duş alacak zaman bile bulamıyorsun çoğunlukla. İki arada bir derede falan. Bari dedim kısa olsun da hemen yıkanıp çıkıp hemen koştur koştur işime gidebiliyorum açıkçası. Özel yaşamına etkisinde hakikaten zamanın daha kısıtlanıyor, kendine zaman ayıramıyorsun, sosyal etkinliklerine açıkçası katılamıyorsun daha çok zaman boyutunda hakikaten bir etkisi var gibi.

K32: Özel yaşamımda illa ki etkilediği yani daha çok etkilendiğimi söyleyebilirim istediğim zaman istediğim şeyi yapamamak özgür bir insan için çok fazla frenleyici bir şey ama bana getirileri onun verdiği sevgi onun verdiği haz daha öne çıkıyor o yüzden özel yaşamımda daha çok iş hayatımdan çok özel hayatımı etkilediği, etkilendiğini söyleyebilirim.

K11: Özel yaşamımı nasıl etkiledi biraz sekteye uğradı özel yaşamım yani nasıl kendime ayırdığım vakit sekteye uğramaya başladı yani işte kendim için bir şeyler okumak kendim için yine onu da dengelemeye çalışıyorum kızım uyuduktan sonra yine dediğim gibi bir desteğimiz olduğu için anneanne babaanne gibi hani kızım anneannede babaannede çok kalmıyor ama onların bize gece desteği sağladığında mesela işte arkadaşlarımla yemeğe çıkmak gibi birtakım sosyal faaliyetlerde bulunuyorum ama en çok ne azaldı özel yaşamımda dersin tamamen kendi kendime kalıp da kendime ayırdığım hani insan arkadaşlarına zaman ayırıyor, ailesine zaman ayırıyor, çocuğuna zaman ayırıyor, işine zaman ayırıyor ama kendi kendine kalmak gibi bir özel zaman ayıramıyor bir tek bu etkilendi diyebilirim.

K15: Özel yaşamımda kendime daha az zaman ayırmak zorunda kalıyorum. Bu biraz sıkıntı yaratıyor.

K24: Özel yaşantım tabi artık ne oluyor hatırlamıyorum önceki hayatımı desem yani çocuktan önce ne yapıyorduk nasıl vakit geçiriyorduk hani şimdi öyle bir apar topar geçiyor ki akşamları örneğin bazen yazın bir iki gün örneğin anneanneye gidiyorlar zaman geçmek bilmiyor örneğin akşam altıdan sonra sabaha kadar ne kadar çok zamanımız varmış diyorsun ama ben o zaman ne yaptığımı pek hatırlamıyorum ya nasıl dolduruyormuşuz ne kadar aslında boş vaktimiz varmış ve bomboş geçmiş diye düşünüyorum bazen.

Anneliğin özel yaşama olumsuz etkisi konusunda katılımcı 21 farklı bir açıklamada bulunmuştur. Buna göre;

K21: *Bir dönem eşimle çok fazla kavga etmeye başladık ondan destek görmek istedim ama o fazla destekçim olmadığı için yani ondan sonra her şeyi senden beklemesi ister istemez seni yıpratıyor ama bir müddet sonra ona da alışıyorsun.*

Diğer katılımcılardan farklı olarak katılımcı 13, 19 ve 29 anneliğin özel yaşama olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir.

K13: *Anneliğin özel yaşama etkisi çok olumlu, evde hani bize böyle sürekli artan bir mutluluk ve tatmin ögesi oldu, sorun olabilecek bir sürü şey sorun değil yani mutluluklar daha çok artıyor, mutsuzluklar daha az oluyor o açıdan özel yaşamımızda çok olumlu etkisi var.*

K19: *Yani annelik aslında şöyle bir faydası oldu bana beni olgunlaştırdı kendimi daha iyi tanımaya başladım biraz beni kişisel olarak olgunlaştırdı annelik tabi bunun hem kariyere hem özel yaşama faydası oldu yani benim için böyle bir etkisi oldu yani.*

K29: *Ne oldu açıkçası kendimde yani kendim olgunlaştım anne olunca huyum suyum her şeyim değişti benim daha bir ılımlı oldum ben yani.*

b.Kariyer Yaşamına Etkileri

33 katılımcı anneden çoğunluğu annelik sonrası kariyer yaşamının etkilenmediğini, herhangi bir değişiklik yaşamadığını belirtirken, 9 katılımcı annelik sonrası kariyer yaşamlarının olumlu etkilendiğini belirtmekte, 8 katılımcı kariyerlerinin olumsuz etkilendiğini ifade etmektedir. Katılımcılar, anne olduktan sonra, kariyer basamaklarında ilerlediklerini, olgunlaştıklarını, daha rahat empati kurabildiklerini, bakış açılarının değiştiğini, verimli çalıştıklarını, organize olduklarını ve zamanı planlamayı öğrendiklerini vurgulamışlardır. Farklı olarak 13. katılımcı ise yapılan işin anlamlı hale geldiğini ve motivasyonunun arttığını ifade etmektedir. Annelik sonrası kariyer yaşamına olumsuz etkileri konusunda katılımcılar kariyer ertelemeleri ve gecikmeleri yaşadıklarını vurgulamaktadır. İş seyahatlerine katılamadıklarını, üretkenlikte azalma olduğunu, önceki gibi rahat çalışmadıklarını, kariyer hedeflerinin kaybolduğunu, hırslarının azaldığını, uykusuzluk ve motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını ifade etmişlerdir; işleri yetiştirememe stresi yaşadığını belirten katılımcılar da bulunmaktadır.

Anneliğin kariyer gelişimine olumlu etkileri olduğunu belirten katılımcı ifadelerine göre;

K3: Aslında ben mesleğim olarak tabi ki öğretmen olduğum için anne olmadan önce çocukları ve anneleri çok fazla anlamıyordum. Anne olduktan sonra o duyguyu tattıktan sonra mesleğimde çok faydasını gördüm. Bakarken yani bakış açınızı bile çocuğa şimdi çok daha farklı bakabiliyorsunuz. Kendiniz de anne olduğu için empatiyi çok daha rahat kurabiliyorsunuz ve ben daha öncesinde öğrencilerime oğlum-kızım dediğimde onun çok da bir anlam ifade etmediğini anne olduktan sonra şimdi mesela artık onlara yavrum deyip daha çok benimsediğimi hissediyorum. Benimsemek çok daha farklı. Evet kesinlikle onun çok büyük artısı oldu. Ve anneleri velilerimi çok daha iyi anlıyorum o konuda çok faydası oldu yani. Bakış açım çok daha değişti.

K11: Kariyer yaşamı nasıl etkiledi? Ben anne olduktan sonra aslında kariyer basamaklarımı biraz daha hızlı tırmandım. Bunu şuna bağlıyorum evde çalışma şansım olmadığı için veya beşten sonra işimi bırakma şansım olmadığı için beşe kadar daha verimli çalışmaya başladım gün içerisinde daha fazla boş zaman geçirip işimi akşamlara bırakabiliyordum akşam yorulunca işimi yapamayabiliyordum şimdi hayatımda birkaç tane dengelemek zorunda olduğum faktör varsa o zaman biraz daha organize olmaya başlıyorsun dolayısıyla daha organize olmaya başladım ben kızımı doğurduktan sekiz ay sonra yardımcı doçentliğe üç sene sonra da doçentliğe başvurdum dolayısıyla hani kariyer basamaklarımın bir çoğunda kızımdan sonra tırmandım diyebilirim bunu biraz daha organize çalışmaya bağlıyorum ben biraz daha organize olmaya başladım düzenli olmaya başladım dolayısıyla çocuk sahibi olmak ya da anne olmak beni biraz daha organize olmaya itti.

K33: Vallahi zamanı planlamayı öğrendiğim için aslında kariyerimde bir gerileme değil ilerleme kaydettim ben organize olup bir şeye ne kadar zaman ayırmam gerektiğini öğreniyorsunuz yani çünkü daha çok istediğiniz bir şey var kızınızla vakit geçirmek öbür işleri o kadar organize ve düzenli bir hale getiriyorsunuz ki zaten sonra kendiniz de şaşıyorsunuz ben bu kadar işe nasıl yetişiyorum diye.

K10: Şimdi dışardan bakıldığında aslında ben anne olduktan sonra kariyerimde büyük bir ivme oldu anne olduktan sonra yardımcı doçent oldum işte şimdi dört yıl içinde Yrd. Doç. ve Doç. Olmuş oldum hepsi de annelik dönemine denk geldi dolayısıyla kariyer anlamında herhalde olumlu etkisi oldu diyorum bu durumda çünkü kısa sürede ne kadar işiniz varsa o kadar verimli çalışıyorsunuz çünkü belki öyle bir etkisi olmuştur ama şöyle bir şey de oldu mesela bazen istediğim kongreye işte hani gidemedim veya istediğim çalışmaları veya bir projede çok yoğun olduğum için artık o da bölünemeyeceğim için olmadı belki anne olmasaydım onları da yapardım ama onlar genel olarak baktığımızda hani doçentliğin yanında tabi önemsiz kalıyor o anlamda kariyerimde çok

bir engel teşkil ettiğini düşünmüyorum ama yine burada şunu vurgulamam lazım ki benim hiçbir zaman gözüm arkada kalmadı hep anneannesini ya da babaannesini yanında olduğu için ve onlarla da iletişimi iyi olduğu için o anlamda şanslıyım.

K19: *Yani annelik aslında şöyle bir faydası oldu bana beni olgunlaştırdı kendimi daha iyi tanımaya başladım biraz beni kişisel olarak olgunlaştırdı annelik tabi bunun hem kariyere hem özel yaşama faydası oldu yani benim için böyle bir etkisi oldu yani.*

Anneliğin kariyer yaşamına olumlu etkisi konusunda 28. Katılımcı farklı bir açıklama yaparak şu şekilde ifade etmektedir:

K28: *Ben önceden çok sessiz biriydim çocuklarım olmadan önce işyerinde yapılan bir haksızlığı anne olduktan sonra çocuğum için ben bunu yapıyorum diyerekten artık konuşmaya başladım sesimi biraz yükseltmeye başladım artık haksızlığa gelemiyorum hani benim her şeyimden önce çocuklarım diyorum işten iş artık ikinci planda diyorum çocuklarım için izin alabilmeliyim hastaysa onların yanında olabilmeliyim özel atıyorum yarışmaları oluyorsa yanında olabilmeliyim yani bunların hepsi ikinci planda diyorum iş yerim için yani işyeri o kadar şey değil, önceliğim kesinlikle çocuk oldu yükselmekte şu an gözüm yok ama çocuklarımın eğitimi iyi olsun ben yükselmesem de olur diyorum bu yeter diyorum zaten yoruluyor insan bir de ne kadar kariyeri yapacak yani yardımcın olur da kariyeri düşünürsün evinde temizlikçisiydi yemekçisiydi bilmem ne.*

Anneliğin kariyer gelişimine olumsuz etkileri olduğunu belirten katılımcı ifadelerine göre;

K6: *Yani zamanla ilgili sıkıntılar yaşadım. Sorumluluklarım arttığı için sıkıntılar yaşadım. Hani zaten zor olan işe zor başka bir iş geldi ikisi birbiriyle çok çakıştı o yüzden zorluklar yaşadım. Biraz zaman kaybettim akademik ilerlememle ilgili ama bunlar problem olduğu için söylemiyorum. Sadece yaşanan olaylar olduğu için söylüyorum yani çünkü bir hasta olunca izin almanız gerekiyor, baba gitmiyor çünkü, annenin gitmesi gerekiyor, hani çok nadirdir herhalde hasta olunca babanın arandığı. Çocuk anneyi istiyor, annenin gitmesi gerekiyor, sizin izin almanız gerekiyor. Mesela eşin böyle bir şeyi söz konusu değil. Çoğu zaman şehir dışına gittiği için o izin alıp da “ben çocuğum hasta gelemem” diyemez, o yüzden bana düşüyor bu iş. Bazen hani idareyle de öyle şeyler, onlar bana yansıtmıyorlar ama ben kendimi şey hissediyorum sürekli izin almak zorunda kaldığımda hani bu keyfi bir izin değil ama yani dolayısıyla böyle sıkıntılar yaşıyoruz. Anlayışlı bir idareciniz olduğunda çok fazla problem olmuyor ama tabi her zaman da o kadar anlayışlı idarecilerle karşılaşamıyorsunuz. Şu anda sıkıntımız yok çok şükür.*

K24: Şöyle önceden daha böyle kariyer hedeflerim vardı daha başarıya odaklı falan annelikten sonra onlar biraz şey diyeyim çok önemli önemi kalmadı gibi diyeyim yani hani bazen düşünüyorum niye daha kendimi daha çok verebileceğim bir işte çalışıp ama o zaman sanki çocuklarımla zamanından çalacakmışım gibi geliyor hani daha çok mesai kendimi vereyim mesaiye vereyim daha çok bir şey yapayım ama bu çocuklar o zaman ne olacak sanki onların zamanını da çalacakmışım onların zamanından çalışıyormuşum gibi hissediyorum o yüzden hani tercihim makul çalışma saatleri olan huzurlu rahat yani çocuklarıma da vakit harcayacağım ama işte bu her iş tipinde olmuyor maalesef o yüzden hani kariyer hedeflerim artık pek yok gibi.

K9: Kariyer yaşantıma etkisi yavaşlama doğrudan doğruya üretkenliğin düşmesi olarak adlandırabiliriz çünkü ben burada çalıştığım kadar evde de çalışan bir insandım çünkü okulda çalışabilme olanağınız derslere giriyorsunuz çıkıyorsunuz gelen giden oluyor çok fazla çalışamayabiliyorsunuz evde çalışıyordum yani işi eve götürenlerdendim artık işi eve götüremiyorum dolayısıyla daha önceden kariyerin bir haftada yaptığım işi artık bir ayda yapıyor oluyorum dolayısıyla yavaşladım çok ciddi anlamda üretkenliğimde düşüşler var onu söyleyebilirim.

K18: Değişiklik şöyle çalışma hayatında gene çalışıyorum dediğim gibi hiçbir işimi hani yapmadım yapamadım bu bana engel oldu demedim hiçbir zaman şimdiye kadar yapıyorum ama eskisi gibi rahatlıkla yapmıyorum çünkü eskiden mesela hafta sonları da boştu hafta sonları da ders çalışma imkanım vardı oturuyordum dersime çalışıyordum ama şimdi artık bütün hafta sonunu kızıma ayırmak istediğim için özellikle ders çalışmıyorum ben hafta sonu o yattıktan sonra dolayısıyla bu kez hafta içindeki programın sıkışıyor, programı yetiştirmek zorunda hissediyorsun kendini o da sana stres yaratıyor.

K22: Şimdi şöyle tabi her kadın için bu farklıdır ama önceden kariyer diyordum ama artık kariyer demiyorum şu an çünkü ya kariyeri yapıyorsunuz ya çocuğu eksik bırakıyorsunuz gibi geliyor bana çünkü ya da başarabilen varsa da helal olsun diyorum çünkü yani ikisi aynı anda çok zor geliyor bana hani yapanlar vardır ama ben kariyerle çocuk yetiştirmenin çok da doğru orantıda gittiğini düşünmüyorum yani büyüyene kadar öyle.

K15: Kariyerde çok negatif bir etkisi olmadı. Yani hani önceden biraz daha konferansa yurtdışına vesaire daha rahat gidiyordum şimdi orda birazcık daha kendimi geri çekiyorum ama onun dışında yine çalışmalarımı vs. rahatlıkla yapabiliyorum.

K7: Kariyer olarak tabi yapmak istediğim bazı akademik çalışmaları daha geç daha zor yapabiliyorum daha uzun sürüyor, her zaman planladığım şeyleri yapamıyorum çünkü işte hani evdeki çocuğun hastalığı olabilir veya başka bir şey olabilir, bir yere götürmem almam gerekebilir, daha gecikiyor, planlarımı her zaman kariyer anlamında

gerçekleştiremeyebiliyorum, daha uzun zaman alıyor. Hani daha aile yaşantısı daha ön plana geçiyor

Katılımcıların bir kısmı ise anneliğin kariyer yaşamına etkisi olmadığını, kariyer yükselme hedeflerinin bulunmadığını ifade etmişlerdir.

K1: *Ben işyerinde çok fazla sıkıntı yaşamıyorum çok fazla yükseklere çıkmak gibi bir düşüncem de olmadığı için kariyer yaşamında fazla sıkıntı yaşamıyorum.*

K26: *Açıkçası kariyer yaşamında çok olumsuz bir etkisini görmedim ben hatta çocuğum çok küçükken işe başladım ben tekrar çünkü bakıcıyla beraberdim.*

K17: *Hiçbir şey değişmedi zaten kariyer gibi hedefim de olmadı sadece sorumluluğum çok fazla oldu ne yapacağımı şaşıyorum bazen sorumluluğum arttı.*

K21: *Kariyer yaşamında çok fazla bir şey olmadı aslında çünkü çalıştığım ortam çok sorumluluk gerektiren bir ortam olmadığı için bir sorun yaşamadım yani.*

4.3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ANNELİK DENEYİMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışma yaşamında annelik deneyimine ilişkin bulgular; evlilik ve anneliğin çalışma yaşamı başarısını engelleme durumu, anneliğin işle ilgili yaşattığı karmaşık duygular, anneliğin çalışma yaşamına etkisi, annelik sonrası çalışmaya ara verme durumu, işyerinde ayrımcılık yaşayıp yaşamadığı, çalışma yaşamında sahip olunan yasal haklar, çalışılan kurumdaki destek mekanizmaları, işyerinde uygulanan ebeveyn izni ve çocuk bakım politikaları, çalışılan işte anne olmaktan kaynaklı yaşanan zorluk ve sorunlar, annelik sonrası işyerinde kayıp yaşanıp yaşanmadığı ve son olarak özel ve iş yaşamında ihtiyaç ve beklentiler başlıklarında temalaştırılmaktadır.

4.3.1. Evlilik ve Anneliğin Çalışma Yaşamı Başarısını Engelleme Durumu

33 katılımcı anne “evlilik ve anneliğin çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcılardan 15’i,

engellemeyeceğini, 10 katılımcı engelleyeceğini, 8 katılımcı direkt engellemeyeceğini ancak geciktirebileceğini belirtmektedir. Çoğu katılımcı evlilik ve anneliğin çalışma yaşamı başarısını engellemeyeceğini ifade etmiştir. Engelleyeceğini düşünen katılımcılar ise kadının bakım sağlayan toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler yaşandığı, iş yaşamı, çocuk bakımı ve ev işlerinde zaman dengesi sağlamanın zorluğu ve iş yaşamında işverenlerin her konuda çocuksuz kişileri tercih ettiklerini belirtmektedir.

Tablo 13. Evlilik ve Anneliğin Çalışma Yaşamı Başarısını Engelleme Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Engellemez	K1,K4,K11,K12,K14,K15,K17,K18,K22,K24,K25,K26,K27,K29,K33.	15
Engeller	K2,K3,K8,K16,K19,K20,K21,K28,K30,K32.	10
Direk Engellemez Geciktirir	K5,K6,K7,K9,K10,K13,K23,K31.	8

Engellemez

33 katılımcıdan 15'i bu soruya evlilik ve anneliğin kadının çalışma yaşamı başarısını engellemeyeceğini vurgulamaktadır.

K26: Yok ben düşünmüyorum, çünkü bir insan aslında zamanını iyi ayarladığı zaman her şeye yetişebilir diye düşünüyorum yani hani düzenli organize olduğu zaman işte sonuçta iş yaşamı kümülatif bir şekilde ilerleyen bir şey eğer çocuktan önce belli bir birikim yaptıysanız iş hayatına bu zaten çocuktan sonrasına da yansıyacaktır dolayısıyla akademik kariyerle ilgili bir sıkıntı yaratacağını ben düşünmüyorum çocuğun.

K1: Tabi bu durum kadın için bir tercih meselesi. Hem çocuklu olup hem yüksek kariyer yapmak, kariyerlere ulaşmak çok zor yani bunu başarabilmek gerçekten zor ama hani mümkün değil mi desek imkansız diyemeyiz. Mutlaka her ikisini de birlikte yürüten kadınlar da var. Ama evet gerçekten zor. Ben kendi iş yaşamım açısından düşündüğüm zaman dediğim gibi saat sekiz-beş mesaideyken ailemi, eşimi, çocuğumu

geri plana atmak zorundayım mümkün merteye. O yüzden çok fazla etkileyeceğini düşünmüyorum. Sadece iş mesai saatlerinin haricinde iş yaşamıyla ilgili evde mesela bir çalışma yürütmemiz gerekiyorsa bu yani zor oluyor ancak çocuk uyuyacak, uyuduktan sonra yine kendimize ayıracağımız zamanımızdan ödün vererek başarabiliriz ama dediğim gibi bu zor bir süreç.

K11: Ben çok kariyer için böyle şeyleri ertelemenin anlamlı olduğunu düşünmüyorum hayatın sadece kariyerden ibaret olduğunu düşünmüyorum. Ben kendi yaşamımda dengeye çok önem veririm. Bir insanın aile hayatı iş hayatı, sosyal hayatı işte kültürel faaliyetlerine zaman ayırdığı, kendine zaman ayırdığı kısmın hepsinin denge içerisinde olması gerektiğini düşünüyorum. Eğer daha doğrusu ben yapı olarak eğer bu dengeyi sağlayabilirsem her alanda daha etkin olabiliyorum. Çalışma hayatımda da daha etkin olabiliyorum, çocuğumla vakit geçirirken de daha etkin olabiliyorum. Eğer hiç çalışmasaydım sadece çocukla ilgilenseydim bunalmış veya tükenmiş bir insan olarak çok verimli vakit geçireceğimi düşünmüyorum kızımın ama sadece işime yoğunlaşıyordum o zaman da bende çocuğumla ilgilenmemiş olmanın bir vicdan azabı olacaktı ve o zaman da etkin çalışabileceğimi düşünmüyorum dolayısıyla ben her türlü hayatımı dengelersem etkin ve mutlu olabiliyorum. Buradaki saatlerimi verimli geçirmeye çalışıyorum dolayısıyla başarıyı da etkilediğini düşünmüyorum yani eğer bir gün içerisinde sabah dokuzda ofiste oluyorum dört buçuğa kadar eğer boşa harcanmamış etkin çalışarak geçirilmiş bir gün elde ettiysem bu zaten benim başarılı olmamı sağlıyor. Dolayısıyla etkin çalışma önemli bence çok çalışmak değil de verimli çalışmak zamanı güzel değerlendirmek yani dört buçuğa kadar ben burada işimi bitirebiliyorsam o zaman çok mutlu bir şekilde eve gidip kızımın da vakit geçirebiliyorum ve ertesi gün de çok mutlu bir şekilde işime geri gelebiliyorum. Her konuda dengelemiş oluyorum.

K22: Yani şöyle bence engellemiyor yani iyi yönetebilirsiniz sıkıntı olduğunu tabi bu tek taraflı olacak bir şey değil eşinizin de anlayışlı olması gerekiyor işyerindeki işverenin anlayışlı olması gerekiyor zaten kadının anlayışlı olması gerekiyor her üçgende de eğer anlayış varsa çok sıkıntı olacağını düşünmüyorum tabi ki zorlukları var yok değil yani ama idare edebiliyorsunuz bazen.

K15: Evlenmenin veya anne olmanın başarıya ulaşmayı yani kendi mesleğim için böyle bir engel görmüyorum ama diğer mesleklerde bence var bazılarında var yani anne olunca işten belli bir süre ayrı olduğumuz için erkekler önümüze geçebiliyor rekabet açısından ya da tercih edilebiliyor ama hani yine söylüyorum bizim meslek özelinde öyle olduğunu düşünmüyorum. Çünkü kendi kulvarında ilerliyor herkes ama rekabet gerektiren mesleklerde bir engel olduğunu düşünüyorum yani engelden ziyade erkeklere nazaran daha çok çaba sarf etmesi gerekiyor kadınların anne olan kadınların özellikle.

K18: Yok hiç düşünmüyorum olmayacak olsa benim şu an olmazdı ki bizim önümüzde hani doktora dersleri falan ağır geçer çok da vaktini alır hani ona rağmen ben hala, zaten her çalışmada planlı programlı gitmeye çalışırım ona rağmen planımı uygulayabiliyorum yani. Yani hiçbir dersten de işte şunu da yapamadım ya da ne bileyim bak bunu da yetiştiremedim dediğim olmadı yani planlı çalışırım biraz kişisel özellikle alakalı.

Engeller

33 katılımcıdan 10'u evlilik ve anneliğin kadının çalışma yaşamı başarısını engelleyeceğini düşünmektedir.

K8: Evet engel olduğunu düşünüyorum. Başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyorum kadınları. Çünkü kadınlar genellikle evlenene ya da anne olana kadar asla çoğunlukla eşlerinin izniyle falan çalışma yaşamına dahil olabiliyorlar. Kadın istihdam oranları çok az Türkiye'de. %24-%27 arasında değişiyor. Her dört kadından biri çalışıyor nerdeyse. Buradaki temel engel de bence zaten anne olmak, bakım veren rolleri bu bakım veren rollerini kadının sürdürmesi gerektiğine ilişkin aslında toplumsal algı kadınların işte ilerlemesini, kariyer olanaklarını yakalamasını aslında büyük ölçüde engelliyor diye düşünüyorum açıkçası.

K2: Yani kendimi kıyaslarsam evlenmeden önce ve çocuktan önce yani etkisi illaki oluyor ama bu biraz da bizimle alakalı. Hani o yorgunluğa kendimizi çok bırakmazsak ikisi bir arada gayet iyi gidebilir. Ama bazen yorgunluk ve bıkkınlık olabiliyor. Tükenmişlik olabiliyor, belli bir yıldan sonra hani zamandan sonra.

K32: Yani şöyle diyebilirim geç evleniyorlar geç sahibi oluyorlar gerçekten Türk toplumunda kadın olmak kesinlikle ve kesinlikle bunu her zaman söylüyorum çok fazlasıyla zor çünkü bize yüklenilen görev hem iş hayatında başarılı olmak bekleniyor, hem ev hayatında iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir ev yönetimini ev idaresini sağlamak yani kadının her toplumda çok fazlasıyla en iyi olması bekleniyor ama bu bir insandan bahsediyoruz, bir insanın dört-beş kişinin yapması yaptığı performansı bir kişiden bekliyoruz ama belki burada hani kıyaslama olacak erkeklere çok fazla rol düşmüyor çünkü Türk toplumunda erkeklerin yetiştirilme tarzından dolayı erkeklere aman işte yemek yapmasın, aman temizlik yapılmasın çocuk bakmak erkeklere uzak tutuyorlar bu yüzden de hani hem iş hem ev yönetimi gerçekten zor evlilik olayına dersiniz illa ki aksıyor yani evlenmek ve çocuk yapmak kadının iş hayatındaki başarısını ve performansını illa ki etkiliyor.

K20: Yani bence şu anda Türkiye'deki problemlerden bir tanesi bu ben de biraz bunun üzerinde çalışıyorum toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili

maalesef iş yaşamında yeni anne olacak adaylara özellikle işe alım sürecinde çok adil davranılmadığını düşünüyorum. Yani hamile bir bayanın bayan da demiyoruz kadın diyoruz hamile bir kadının işe girmesi çok kolay değil veya yeni evlenmiş biri için de keza aynı şey hemen çocuk yapma planları sorgulanıyor yani her iş yerinde var Türkiye’de böyle maalesef, dünyada böyle zaten de bunun biz yavaş yavaş değiştirmeye başlıyoruz inşallah bazı kurallar getirerek ama Türkiye’nin şartlarında düşünüyorum.

K28: Evet olabilir çünkü kariyer yapmak için çok çalışmak lazım evde de çalışmak lazım ama eğer kariyer yapmayı düşünüyorsan çocuğu bir kere ikinci plana atıyorsun ister istemez, çocuğun çok ilgilenemediğin için iyi olmuyor, iyi yetiştiremiyorsun yani ben kariyeri ikinci plana bıraktım önce çocuklarım diyorum evlendim erken de evlendim kariyerin peşinde değildim yani ben anne olmayı daha çok seviyorum evliliğimi de seviyorum.

K19: Yani kesinlikle düşünüyorum evet doğru bu yani bunun herhalde geçerli olmadığı çok az yer vardır dünyada da yani herhalde İsveç’te falan hani onun dışındaki her yerde anne olmak %100 yani çalışma yaşamında kadını geri bırakan bir şey her seviyedeki kadını yani en yüksek pozisyonda bile olsa bir promosyon olacak bir şey olacak %100 yani orada çocuğu olmayan birisini seçiyorlar ya da bir erkek seçiyorlar yüzde yüz geri bırakan bir şey ben evlendim işi bırakmak zorunda kaldım Ankara’ya taşındım iş bulamadım iki tane küçük çocuk yani benim beş yıl süründüm evde resmen doğru dürüst iş de bulamadım, şimdi yeniden işe başladım sıfırdan başladım gibi bir şey o kadar alt bir kademedem başladım ki normalde devam edebilseydim aynı şirkette veya aynı pozisyonda devam edebilseydim şu anda çok yüksek bir yerde olabilecektim geriden geri döndüm üniversiteden mezun olmuş işte belki iki senelik tecrübesi olan insanların gireceği bir pozisyondan on sekiz yaşında yeniden işe başladım yani yüzde yüz sekteye uğrattıyor o da bir şans yani uğratmayan da çok büyük bir şans diye düşünüyorum.

K3: Bazı noktalarda aslında engelliyor, çünkü evlenmeden önce tabi ki tek başınıza olduğunuz için her konuda çok daha rahat hareket edebiliyorsunuz ama evlendikten sonra ve işyerinden çıktığınızda direk eve gidip evde çocuklarla zaman geçirip evinizi yani ev işi olarak düzenlemek, tertip, düzen her konuda yemekti her şey bunun içerisine her şey dahil anneye baktığı için bir nebze zor oluyor çünkü birkaç parçaya bölünmek zorunda kalıyorsunuz.

Direkt Engellemez Geciktirebilir

8 katılımcı anne evlilik ve anneliğin kadının çalışma yaşamı başarısını doğrudan engellemeyeceğini ancak geciktirebileceğini, yavaşlatabileceğini ifade etmektedir.

K5: *Yani bu evlenmek veya anne olmak başarıya ulaşmayı engellemez. Hatta mutlu bir huzurlu evliliğiniz varsa tam tersine destekleyici nitelikte de olabilir. Motive edici nitelikte de olabilir. Bu bence eş ilişkisine, çocuklarla olan ilişkiye bağlı. Engellediğini düşünmüyorum. Şu açıdan bakarsak örneğin çocuk sahibi olmak bir şeyi engellemek değil ama mesela özellikle bizim gibi akademik kariyer yapan insanlar için belki bir şeyin süresini uzatabilir yani ne gibi işte ben doktora tezimi şu anda bitirmek üzereyim. Belki ben bunu geçen sene bitirebilirdim. Belki ben bunu bir yıl bir buçuk yıl öteledim. Ama bu bir engel mi? Benim açımdan değil. Sadece hedefe ulaşıyoruz ama hedefe ulaşma süremiz belki uzayabilir.*

K23: *Ben pişmanım keşke daha erken evlenebilseydim, bunu kariyerimde daha nasıl diyeyim yani evlilik kariyerimi etkilemedi aksine daha motive etti çünkü bir aile oluyorsunuz sonuçta geleceğe yatırım yapmanız gerekiyor o anlamda evlilik daha önce olsaydı kendimi daha iyi ifade ederdim işimde de daha iyi olabilirdim diye düşünüyorum çocuk biraz daha kariyeri etkiliyor etkilemiyor diyemem çünkü ona da zaman ayırmanız lazım her istediğiniz zamanda işte olamayabiliyorsunuz çocuklar hasta olduğunda gelemeyebiliyorsunuz bu durumda iş hayatınız aksayabiliyor yani ama sonuçta bunu yapabilen anneler de var tercih meselesi hani işe gitmeyi mi evde çocukla kalmayı mı o anneye kalmış bir şey.*

K6: *Erkeklerle kıyasladığımızda elbette ki önlerine erkeklere oranla çok daha fazla engel var. Yani çok daha fazla çabalamak, çok daha fazla kendilerinden vermek zorunda kalıyorlar. Yani ne kadar hani burası üniversite hani daha diğer çalışma ya da diğer kurumlara göre daha çok eğitilmiş insanın olduğu yerdeyiz. Ama ona rağmen hani çevreme de bakıyorum, geleneksel bir toplumda yaşadığımız için ataerkil bir toplumda yaşadığımız için kadın üzerine yüklenen o cinsiyet rollerinden çok da kaçamadığımızı görüyorum. Aynı şekilde kendim de bunu tecrübe ediyorum. Ki benim hani eşim aslında destek çıkar yardımcı olur ama ona rağmen pek çok şeyin bende bittiğini, pek çok sorumluluğun benim üzerimde olduğunu görüyorum. Bu yüzden elbette ki hele hele anne olmak bana mesela doktorada bir sene kaybettirdi. Hani bu benim için önemli değil, çocuğum her şeyden önemli ama bir senem hani benimle aynı düzeyde olan bir erkek olsaydı o benden bir sene öne geçmiş olacaktı. Yani direk engel mi, hayır değil ama daha çok çabalamamıza daha çok uğraşmamıza belki bazı şeyleri daha uzun sürede bitirmemize*

sebepler oluyor elbette. Bu da toplumsal cinsiyet rolleri tabi ki bunun en büyük sebebi.

K13: Evlenmenin çalışma hayatını olumsuz etki ettiğini düşünmüyorum yani kariyer açısından bir engeli yok evlenmenin. Ancak anne olmayı bir kariyerini düşünen kadınlar erteliyor böyle bir olumsuz şeyi var diğer taraftan anne oluyorsanız kariyeriniz de sekteye uğruyor. Bunun sebebi hani kadının çalışması değil bence ben sosyal hayatın çalışma hayatının anne ve kadın öncelikli örgütlenmemiş olmasından kaynaklanıyor bana göre yani sanki kadının hiç çocuğu yokmuş gibi bir erkekten beklenen şey beklendiği için beklentiler aynı olduğu için ya da çocuğu çalışma hayatına entegre edecek işyerine götüremediği için.

K9: Yani ben geç evlendim. Evlenmek için özelinde çocukla evlenmeyi ayrı yere koymak lazım. Evlenmek ve o evlilik sürecinde yaptığın hazırlıklar biraz seni o dönem yavaşlatabiliyor. Anne olduğun zaman ise tamamen bir çocuğun bakımını üstlendiğin için çünkü genelde kadınlara daha az adil rol paylaşımları daha az adil, anne olsanız da işyerinde çalışsanız da dünya sizin için dönmelerini durdurmuyor dolayısıyla hani çalışmaya devam etmek zorundasınız, evdeki işlerinizi de yapmak durumundasınız dolayısıyla anne olmak biraz yavaşlatıyor ama başarıyı engelliyor mu dersen hayır engellemiyor biraz geciktirebilir ben kendi şu anki kariyerden de bunu görüyorum anne olmak hani çalışma hayatında başarıyı etkilemez başarı eninde sonunda eğer çalışırsanız gelir ben ona inanırım ama zamanlamasını geciktirir bunu söyleyeyim yani bunda yalan söylemenin ya da pembe gözlüklerle bakmanın bir anlamı yok geciktirir çünkü çalışamıyorsunuz evde önceden mesela ben ilk evlendiğim dönemlerde evde çalışabiliyordum hani evli olmak benim çalışma hızımı etkilemiyordu çok fazla yine azaltıyordu ama etkilemiyordu ama anne olunca evde çalışamıyorum o yüzden hani evet başarıya ulaşmanı yavaşlatır ama engellemez o biraz da bireye kalmış bir şey.

K31: Ya evlenmek değil de anne olmak erteleyebilir çünkü önceliğin çocuğun oluyor ona daha çok zaman ayırmak istiyorsun.

K7: Evlenmenin engel olduğunu düşünmüyorum. Tabi ki eğer eşinizle belli bir uyum içindeyseniz ev yükümlülüğünü paylaşıyorsanız, hani sizden çok aşırı bir şey beklenmiyorsa evlenmek değil ama anne olmak tabi ki çok zaman aldığı için biraz başarıyı engellemiyor belki ama bazı şeyleri geciktiriyor olabilir. Bir kere hani işe ayıracağımız zamanı azaltabiliyor veya daha dinç dinamik olamıyorsun. Çünkü mesela gece uyuyamıyorsun, çocuk hastalanıyor, hastalandığında gelemiyorsun vesaire, hani planladığın şeyi yapamayabiliyorsun çocuk olunca. Hani çocuk biraz engellemiyor ama geciktiriyor gibi. Ama evlenmenin öyle bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum.

4.3.2. Anneliğin İşle İlgili Yaşattığı Karmaşık Duygular

33 katılımcıdan 24'ü karmaşık duygular yaşadıklarını ifade ederken, 9 katılımcı karmaşık duygu yaşamadıklarını belirtmektedir. Katılımcı annelerden çoğu tarafından en sık vurgulanan ifade zaman karmaşası yaşanmasıdır, çocuk ve iş arası zaman ayarlama konusunda ikilem ve karmaşa yaşamaktadırlar. Diğer karmaşık duygular ise, vicdan azabı, suçluluk duygusu, pişmanlık, kişisel sorgulama, yorgunluk ve uykusuzluk, algıda zorluk yaşama, üzüntü, iş-aile çatışması, duygusallık, kararsızlık, akılın çocukta kalması, psikolojik sıkıntı, stres, sabrın azalması, iş konusunda eksik ve yetersizlik hissetme, özlem duyma ve izin alma konusunda karmaşa yaşama şeklindedir.

Tablo 14. Anneliğin İşle İlgili Yaşattığı Karmaşık Duygular

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Karmaşık duygular yaşama	K1,K2,K4,K5,K6,K7,K9,K10,K12,K13,K14,K16,K18,K20,K21,K22,K23,K24,K25,K27,K28,K30,K31,K33.	24
Karmaşık duygu yaşamama	K3,K8,K11,K15,K17,K19,K26,K29,K32.	9

Karmaşık Duygular Yaşama

Karmaşık duygular yaşayan katılımcıların ifadelerine göre;

K7: *İşte çok var yani. İşte hep böyle o zamanımı ayarlamakta hangisinde öncelik vermem gerektiğinde yani anneliğe öncelik vermem gerektiğini düşünüyorum, ona göre davranmaya çalışıyorum ama bu işte yine de sıkıntı yaratıyor, yani bu sefer ihmal ettiğim iş bana sıkıntı veriyor. İşe ağırlık öncelik veririm bu sefer çocukları ihmal ettim kaygısı oluyor. Yani sürekli bir o ikilemi yaşıyorum.*

K27: *Tabi ki karmaşık kesinlikle var, acaba ona yeteri kadar zaman ayırabiliyor muyum, evden geldiğimde zaten henüz çocuğum 16 aylık olduğu için zaten geldiğimde bana yeteri kadar iş yapma fırsatı vermiyor sürekli benle ilgilen dediği için ona sürekli mesela ya ayağımın*

bacaklarımın arasına oturup iş yaptırmama ki onu sürekli kucağıma alma isteği sürekli onla olmamı istiyor ondan ayrılmamamı istiyor ama tabi yani yeteri kadar ona vakit ayırma, yeteri kadar eve vakit ayırma bir şekilde ikisi arasında duygular içerisindeyiz.

K10: *İşle ilgili olarak, bazen şöyle bir çelişki yaşıyorum özellikle doçentliğe çalıştığım o dönemde yaşamıştım bunu ya da çok yoğun olduğum dönemlerde yaşıyorum. Benim hayatımın odağı ailem ve çocuğum olmalı ama şu anda hayatımın odağı tamamen iş ben bunu yapacağıma çocuğumla daha fazla vakit geçirebilirim işte o bir dahaki yaşında üç yaşında neyse o olmayacak ve ben bu zamanlarını bir daha yaşayamayacağım gibi bir çelişki çok yoğun dönemlerimde yaşıyorum veya çok önemli bir şeyini geçiriyorsam işte hani okulda kreşte önemli bir gününü geçiriyorsam işim nedeniyle gibi zamanlarda bazen bunu hissediyorum.*

K18: *Var, çocuğuma çok fazla zaman ayıramadığımı düşünüyorum o da bana vicdan azabına sebep oluyor yani üzülüyorum yani vallahi üzülüyorum yazık çocuğumun yüzünü görmüyorum falan.*

K5: *Olmaz mı... Şimdi özellikle ben işe ilk başladığım zaman yani birkaç ay önce mesela ciddi bir vicdan azabı çekiyordum. Yani bir de kreşe göndermek zorunda kaldım. Küçük olduğu için de on yedi-on sekiz aylık yaklaşık olarak kreşe başladı. Özellikle ilk birkaç haftam çok zordu, çok zor geçti, ilk ayrılma dönemi çok zor geçti. Sürekli aklım onda, ne yaptı? Aıştı mı? Benden ayrı, yani ilk defa ayrılıyor, neler hissediyor? İşte bana kızgın mıdır? Eve gidince nasıl tepki verecek? Yani bende bir vicdan azabı oldu. Dolayısıyla ilk yaşadığım şey hani o dönemde açıkçası vicdandı. Vicdan azabı yaşıyordum. Tabi yavaş yavaş onun mutlu olduğunu gördükçe yani ben de mutlu olmaya başladım. Yalnız şöyle bir durum var. Kreşte mesela çok hastalanıyor, bu sefer hani küçük de olduğu için, ilk senesi olduğu için şimdi onunla da ilgili sıkıntılarımız var. Böyle tabi çocuk çok ağır basıyor. Hep önde ön planda o. Ama bir yandan işiniz var burada işinizi de seviyorsunuz tamam belki maddi olarak da işe ihtiyacım yok ama hani psikolojik olarak beni tatmin eden bir şey, mutlu eden bir şey, dolayısıyla böyle elbette ki bir karar vermem gerekirse tabi ki hiç düşünmeden oğlumu tercih ederim. O ayrı bir şey. Ama karmaşık duygular yaşıyorum. Yani aklıma geldikçe daha çok küçük diyorum. İşte bu yaşta kreşe gönderdik diyoruz. Sık sık da hasta oluyor. Nasıl olacak? Yaptığımız doğru bir şey mi? Kendimizi sorguladığımız oluyor açıkçası.*

K20: *Yani şöyle oluyor normalde hayatımızda ben izin çok isteyen bir insan değilim patronumdan, ama çocukla ilgili bir şey oldu mu benim için bütün akan sular duruyor o izni almak zorundayım o durumlar karmaşıklık oluşturuyor işte doktora götürmek gerekiyor, okulda problemler çıkıyor, hastayken bırakmam evde yalnız yani yalnız olmasa bile içim bırakmak istemiyor böyle karmaşık durumlar yaratıyor yani.*

K6: Yani hani zaten sürekli bir aslında buradaki hangi anneye sorsanız herhalde aynı cevabı alırsınız, sürekli bir karmaşa içerisinde. Neyi, ne zaman, nerde, nasıl yapmanız gerektiğini, nasıl yetiştirmeniz gerektiğiyle ilgili kafada sürekli plan yapma durumundasınız. Bir de tabi hani akademik yükselme endişelerimiz var. Bunla ilgili sıkıntılar ben de yaşadım, herkes yaşıyor sanırım. Bazı durumlarda işinize de istediğiniz kadar odaklanamayabiliyorsunuz, istediğiniz zamanı da ayıramayabiliyorsunuz hem çocuğa hem işe. Geride kaldığımı, eksik olduğumu hissettiğim zamanlar oldu mu, evet oluyor. Mesela hafta sonları atıyorum bir istatistik bilimsel yöntemlerle ilgili bir çalışmaya katılma bunu çok isteyip de gerçekleştiremediğim zamanlar oldu. Dolayısıyla bazen o annelik sorumluluğuyla ilgili, sorumluluklarından dolayı hani işle ilgili eksik ve yetersiz kaldığımı düşündüğüm de oluyor.

K24: Var, şimdi hani işe gidiliyor normal zaten her şey normal gittiğinde çok önemli olmuyor hani sabah herkes okuluna çocuklar okula siz işe gidiyorsunuz akşam toplanıyorsunuz falan ama böyle hasta olduğunda işe gitmek zorunda olmak bu birazcık şey yapıyor yani benim aslında çocuğumla olmam lazım ama çoğu zaman bırakıp anneye sen onu doktora götür dediğim olmuştur ama baba serbest olduğu için o götürmüştür doktora ama bu böyle aslında anne olarak niye ben çocuğumun yanında değilim de isteyim diye sorguladığım olmuştur ya da bazen düşünüyorum ya baktığın zaman kreşe giden çocuğun çalışan benden daha çok mesai yapıyor gibi aslında çünkü benimle birlikte çıkıyor ben işten çıktıktan sonra daha kreşte ve ben hani onu en az bir yarım saat bir saat daha fazla mesai yapıyor yani böyle oluyor diye düşünüyorum.

K9: Yani anne olarak yani işini iyi yapmak istiyorsan anneliği de iyi yapmak istiyorsan çok yoruluyorsun. Şu anda duygu olarak tanımlayamayabilirim ama duygu durumumu tanımlayabilirim yorgunluk hali yani o da sürekli bir yere koşuşturmanın verdiği bir hal çünkü burada ders anlatırken bir yandan aklın orda ve o da seni özlüyor bırakırken ağlıyor geliyor onun psikolojisi her zaman için işe geldiğin zaman tam rahat bir şekilde hiçbir zaman gelemiyorsun çünkü kapıdan çıkarken seni isteyen bir çocuk onun gündeminde senin çalışman yok daha önce söylediğim gibi o çok fazla seni bırakmak istemiyor suçluluk duygusu hissediyorsun bir kere her şeyden önce, bunu her anne çalışan anne herhalde hissediyordur bırakıyor olmanın verdiği suçluluk duygusu, her ne kadar çok iyi vakit ayırdığını düşünsen de işin yaşam çatışması yaşıyor muyum bazı durumlardaki aileden gelen sorumlulukların işle ilgili görevlerimi aksattığını düşünüyorum yani bende işin aileme yönelik bir çatışması değil aile sorumluluklarının işe doğru çatışması yani aileden gelen işe gelen bir çatışma yaşıyorum o da şu hani yapmam gereken çok fazla iş var iş yüküm fazla ama yine de şanslı bir iş ortamımız var esnek bir çalışma saatimiz var esnek ama bu esneklik eve yansıtabilirsen esneklik oluyor yani akademisyen evet iş yerinde o gün işini yapamayabilir ama işten çıkınca evde yapabilir benim o durumum olmadığı için işlerimi yetiştiremem ve bunun verdiği psikolojik sıkıntılar

yaşıyorum yani özellikle yapmam gereken bir iş olduğunu düşündüğüm halde yapamadığım zaman sıkıntı yaşıyorum biraz da ben benim kişilik yapımdan kaynaklanıyor çok rahat bir kişilik yapım yok yetiştiremediğim zaman işlerimi biraz rahatsız oluyorum onun verdiği biraz hem yorgunluk hem de sıkıntı hali sinirlilik hali yapamıyor olmamın gerginlik halim var onu da kabul ediyorum yani ama bu annelik ile ilgili olumlu düşüncelerimi değiştirmiyor hala iyi ki anne olmuşum diyorum ama yine de insan ister istemez zaman kısıtlı ama yapmak istediğin iş çok olunca gergin hissedebiliyor kendini.

Karmaşık Duygu Yaşamama

Karmaşık duygu yaşamadığını belirten katılımcı ifadelerine göre;

K11: Bana karmaşık duygu yaratmıyor aksine ben kızımın ilerde çalışan bir annenin çocuğu olduğunu bildiği zaman yani kızıma daha iyi örnek olacağımı düşünüyorum. Onun çalışmayan bir anneden çok çalışan bir anneyle daha çok ihtiyacı olacağını düşünüyorum ona daha çok faydam olacağını düşünüyorum. Bu anlamda çalıştığım için mutluyum evet kızım sekiz-on aylıkken falan mesela ben çalışsam mı acaba işte işi bıraksam sadece kızımla ilgilensem mi diyordum ama şu anda mesela hem okullarda hem kreşlerde şöyle aktiviteler başlıyor işte annenizin babanızın mesleği ne? Mesleklerine ilişkin okulda sunum yapar mısınız? falan gibi oralarda anlıyorum ki çocuk aslında annesinin babasının mesleğini gelip orada göstermesini hobilerini varsa ilgi alanlarını orada göstermesini çok önemsiyor dolayısıyla çalışan anne olmak ona iyi örnek olmak çok daha önemli diye düşünüyorum. Dolayısıyla bence çok karmaşık duygu yaratmıyor, yarattı çok küçükken yarattı sekiz aylıktı on aylıktı yeni doğmuştu o zaman yaratmıştı çünkü hep üç yaşına kadar bir bebeğin anneye ihtiyaç duyduğunu okumuştum ama şimdi hiç öyle bir şey yaratmıyor belki o dönemlerde ücretsiz izinle desteklenebilir hani yani işi bırakmak değil de elimizden geldiğince çocuğa işte anne yanında olup sonra mesleğe devam etme olmalı bence.

K32: Yani hep şu var annelik mi iş hayatı mı tercih ettiğim şey tabi ki tercih meselesine gelirse iş hayatı çünkü ben bu işi yaparsam çocuğumun daha iyi yetiştirme büyütme mantığı, yoksa ben annelik yaparsam çocuğuma evde bir dört duvar arasında ya da farklı yerlerde ya da başka şekillerde ama ben ekonomik olarak bu avantajı sağlarsam çocuğumun ileriye dönük ya da geleceğe dönük yatırımını sağlayabilirim.

K3: Hayır yok, yani evdeyken anneyim çocuklarımın başındayım işe geldim mi işyerimde ayrı öğretmen olarak görevime devam ediyorum.

K15: İşe ilk döndüğümde birazcık vardı yani hani işte çocuğun zamanından mı çalışıyorum çalışarak vs. gibi ama sonra öyle olmadığını anladım diyeyim ya da öyle olmadığını düşünmeye başladım. Bir de ilk

başlarda biraz daha bağlı oluyor çocuk size o geçtikçe yavaş yavaş o his de geçti.

K19: *Yani benim anneliğin bana yaşattığı karmaşık duygular ne olabilir mesela işle ilgili yani suçluluk duygusu falan olabilir, çocuğu bıraktım işe geldim falan gibi yani öyle bir şey hissetmiyorum ama şöyle bir şey oluyor iş hayatında biraz daha insan böyle şey istiyor yaptığı işin manalı olmasını işte daha iyi bir ortamda olma yani çocukları bırakıyorum her şeyi bırakıyorum buraya geliyorum hani belki daha iyi bir iş hayatı arayışı olabiliyor yani insanda anne olmayan bir insana göre tahammül seviyen belki daha azalabiliyor ama öyle bir suçluluk duygusu falan hissetmiyorum yani çocukları bırakmakla ilgili bence onlar için de çok iyi oluyor çünkü çocuğun devamlı mırç mırç annesiyle yani annesinden ayrılmayan devamlı anneye beraber olan çocukların hiçbirinin de sonu iyi olmuyor bu da gerçek gerçekten yani ben kızımın okulunda da gözlemliyorum çocukların da biraz başka insanlarla da birlikte olması lazım kendi başına da kalması lazım her dakika başında bir anne de iyi bir şey değil yani böyle bir şey hissetmiyorum.*

K29: *Yok yani aslında çalışan kadınlar için evde yoruluyoruz biz çocuklarla işle yemekle, işe gelince dinleniyorum açıkçası ben dinleniyorum hakikaten dinleniyorum keşke işe gitsem de dinlensem diyorum babamızda öyle mesela babamız keşke işe gitseydim de dinlenseydim diyor o kadar yoruyor yani çocuk düşünün.*

K17: *Yok hiç öyle bir duygu yani yaşamadım çünkü işte de çalışmam gerektiğini düşündüğüm için böyle duygulara girmedim yani böyle kafamda çocuk ne yapıyor işte aç mı susuz mu yaşadığım öyle duygular yok çok şükür annem baktığı için gözüm arkada değil yani.*

4.3.3. Anneliğin Çalışma Yaşamına Etkisi

33 katılımcı anneden 15 tanesi anneliğin çalışma yaşamına olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. 6 katılımcı olumsuz etkisi olduğunu, 7 katılımcı anne nötr yani etkilemediğini, 5 katılımcı anne de hem olumlu hem olumsuz etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Olumlu etkiler arasında en sık dile getirilen etki, empati yeteneğinde artış, zamanı daha verimli kullanma, daha düzenli ve disiplinli olma, olumlu kişilik gelişimi (olgunlaşma, yumuşama, anlayış), işyerinde dinlenme ifadeleridir. Ayrıca maddi destek, iş tatmini artışı, mutluluk, konsantre olma etkisi de belirtilmektedir. Özel kurumda çalışan 1 katılımcı anne işyerinde çalışan annelerin takdir gördüğünü belirtmektedir. En sık dile getirilen olumsuz etki ise kariyer gecikmesi, ertelenmesi ve yavaşlamasıdır. Verimsizlik,

zaman kısıtı, konsantrasyon azalması, üretkenlikte düşüş, yorgunluk, performans azalması, izin alma sıkıntısı, işten ayrılmak zorunda kalmak diğer belirtilen olumsuz etkilerdir.

Tablo 15. Anneliğin Çalışma Yaşamına Etkisi

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık (N=33)</u>
Olumlu	K2,K6,K11,K16,K17,K20,K21,K22,K25,K26,K27,K28,K29,K30,K33.	15
Olumsuz	K5,K7,K12,K19,K31,K32.	6
Nötr	K4,K8,K13,K14,K15,K23,K24.	7
Hem olumlu hem olumsuz	K1,K3,K9,K10,K18.	5

Olumlu Etki

33 katılımcıdan 15 kişi anneliğin çalışma yaşamına daha çok olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir.

K30: *Anneliğimin olumludur herhalde şöyle öğrenci merkezli bir kurumda çalışıyorum öğrencilere anne gözüyle bakıyorum empati kuruyorum ilerde benim çocuğum da öğrenci olacak düşüncesi var onlara hep güler yüzle olumlu oluruna yapmaya çalışıyorum olumsuzlukla değil de olumlu sonuçlandırmaya çalışıyorum böyle bir katkısı olduğunu düşünüyorum. Belki anne olmasaydım böyle bakamazdım belki evet.*

K20: *Olumludur bence, ya olumludur çünkü hayatım daha düzenli anne olmadan önce işte ne bileyim akşam dışarı çıkmak olsun daha çok yapabiliyordum ertesi gün işe böyle daha zor geliyordum geç yatıyordum mesela daha yorgun geliyordum veya kafam dışarıda oluyordu böyle dediğim gibi küçük de evlendiğim için kafam biraz daha dışarıdaydı gezmekteydi ama şimdi öyle bir şey yok yani gençliğin verdiği o şey vardı o çocukla bitti bayağı.*

K6: *Yani hani sorumluluk anlamında olumsuzluklar yaşıyorum ama bir yandan da beni daha pozitif, daha sabırlı, daha planlı, insanın daha çok işi daha fazla olunca daha çok yaparmış ya rahat zamanlara göre. En yoğun dönemlerde daha çok iş başarmış herhalde şu anda öyle bir süreç içerisindeyim. Daha planlı biri yaptı, daha olgun biri haline*

getirdiğini düşünüyorum. Bir de hani olumlu bazı şeyleri onun için de yaptığımı düşünüyorum daha ne bileyim tatmin oluyorum, daha güçlü bir annesi olsun istiyorum. Bunun için daha fazla çalışıyorum. Bir şeyleri onun için daha iyi yapmak için daha fazla çalışmam gerektiğini düşünüyorum. Bu da beni motive ediyor. Hani o yaşanan sorumluluklarla ilgili sıkıntıların yanında böyle kattığı bir sürü şey de var tabi, kişiliğimi değiştirdi olumlu anlamda. Empati yeteneğim arttı hem çevreme, hem öğrencilerle olan ilişkilerime, aslında ben yengeç burcuyum, anaç bir burcum. Anne olmadan önce de aslında anaç bir tarafım vardı, şimdi daha da fazlaştı. Mesela hani danışmanı olduğum öğrenciler de beni anne gibi görüp sonra beni sürekli sorunlarını anlatıp böyle rahat bir şekilde gelip sıkıntılarını paylaşabiliyorlar, istedikleri zaman telefonla ulaşabiliyorlar, onlarla da ilgilenmek istiyorum.

K25: Çalışma yaşamına etkileri yani çalışmayla aslında hani daha olumlu olduğunu düşünüyorum sonuçta bir anne profilinin hem de böyle başarılı işler yapması bir şeyler başarmaya çalışması özellikle profesyonel hayatta çok takdir edilen bir şeydir hani bizim şirketimizde de öyle çalışan annelere çok değer verilir o anlamda ben olumlu olduğunu düşünüyorum.

K33: Olumlu benim için olumlu çünkü zamanımı planlamayı öğrendim.

K11: Olumlu, olumlu olduğunu düşünüyorum. Daha organize oldum, beşe kadar işimi bitirmem gerektiğini düşünüyorum beynen kendimi buna kanalize ettim dolayısıyla iş yaşamımda biraz daha organize çalışabiliyorum.

K26: Bence olumlu, çünkü ben biraz annelikten sonra iş hayatını özleyenlerdenim çünkü evde olmak ya da evde sürekli çocukla olmak çok bana göre değildi çünkü çok alışmıştım iş hayatına ve işimi gerçekten çok severek yapıyorum dolayısıyla ben hemen dört buçuk aylıkken çocuğum hemen işe başladım koşarak ve daha fazla dört elle sarıldım işime daha fazla makale yayınlamaya başladım daha fazla işin içine girmeye başladım kafamı özellikle işte çok fazla dağıtmaya başladım o yüzden benimkinin üzerinde çok olumlu bir etkisi oldu.

K28: Çalışma hayatımda bence olumlu olduğunu düşünüyorum çünkü ben birazcık daha mutsuzdum şimdi diyorum ki çocuklarıma bakıyorum çok mutlu oluyorum Allah'ım diyorum ben bir anne oldum bana nasip oldu anne olmak çalışmayabilirdim ama iyi ki çalışıyorum diyorum çocuklarımı çok seviyorum onlarla sorun yaşasam bile onları düzeltmeye çalışıyorum olumlu olduğunu düşünüyorum ben anneliğin çalışsam da çünkü çok seviyorum çocuklarımı iyi ki de var diyorum onlarla birlikte olunca çok mutlu oluyorum.

Olumsuz Etki

6 katılımcı anneliğin çalışma yaşamına olumsuz etkisi olduğunu ifade etmektedir.

K5: Yani çalışma yaşamına dediğim gibi bunu olumsuzluk olarak değerlendirerseniz tabi ki olumsuz tarafları var. Yani bir şeyleri geciktiriyor, erteliyor, zaman zaman işe gelmiyorsunuz, çünkü hastalanıyor çocuğunuz, yani önceliğiniz çocuğunuz olduğu zaman ister istemez buradaki işleriniz aksayabiliyor, gecikebiliyor yani bunlar olumsuzluksa eğer olumsuzluk olarak bir tek bunları söyleyebilirim. Yani mesela benim konsantrasyonumu da etkiliyor, yani konsantrasyonum düşmeye başladı çünkü çok sık geliyor gün içerisinde oğlum aklıma dolayısıyla çalışırken bazen çok verimli çalışmadığımı hissediyorum.

K19: Anneliğin çalışma yaşamına bence olumlu bir etkisi olmaz diye düşünüyorum yani çocukların olmasa daha çok çalışırsın daha çok düşünürsün işi daha çok ilerlersin o çok büyük bir enerji alıyor insandan yani ya çocuklarla ilgili bir iş yapıyorsan olabilir o onun da zaten hani insanlar eğitimi alıyorlar yani bilmiyorum anneliğin çalışma hayatına benim olumlu bir etkisi olmadı olumsuz bir etkisi işte anlattığım gibi yani işi bırakıp yeni baştan başlamak zorunda kaldım yani olumsuz anneliğin çalışma hayatına etkisi bence.

K31: Olumsuz, ya şöyle mesela çocuk hastalanıyor izin almak istiyorsun o bir sıkıntı mesela izin alabilecek miyim alamayacak mıyım işte karnıma ağırlar giriyor acaba bir şey diyecekler mi sonra çocuk bir daha hastalanıyor of yine hastalandı yine izin alabilecek miyim işte götürüp getirmen gerekiyor bu tür sıkıntısı var onun dışında yok herhalde.

K7: Yani anne olunca bir olumlu etkisini görmedim. Daha çok hani işte anneliğin getirdiği yükümlülükler sorumluluklar iş yaşamına bence daha olumsuz etkiliyor. Hem zaman kısıtı oluyor hem verimlilik açısından daha zor oluyor. Yani anne olunca şu açıdan işimde daha iyiyim dediğim bir şey yok ama daha olumsuz yönleri daha fazla sanki.

K32: Anneliğimin çalışma hayatına etkileri şu an için ben şöyle benim çocuğumda uyku sorunu özellikleri var şu an için çalışma hayatıma performans olarak illa ki etkiliyor çünkü evde sabaha kadar bir uyku sorununuz var uyku uyumayan bir çocuk ve burada ister istemez motivasyonum motivasyon demek doğru değil ama performansım düşük başlıyorum çünkü tam olarak dinlenemediğim için ama diğer anlamda evde enerjğim burada tabi ki daha evde daha mutlu olan diğer tarafta da mutlu olur bu yönde tabi avantajları tabi ki var ama şu an için çocuğum küçük olduğu için burada performansım düşük olabilir o konuda kendime özeleştiri yapabiliyim.

Nötr Etki

7 katılımcı anne anneliğin çalışma yaşamına etkisinin olmadığını, nötr olduğunu vurgulamaktadır.

K14: *Yani olumsuz değil kesinlikle ama yani çok olumlu da diyemem nötr. Yani çalışma hayatı anneliği etkiliyor ama annelik çalışma hayatını çok etkilemiyor. Etkileyecekse bile şöyle etkileyebilir hani biraz daha olumsuzla yönelik olur herhalde bazen çok yorgun oluyoruz mesela bütün gece uyumadan derse gelmiş oluyoruz ama bir şekilde onu da anlatıyoruz, geçici bir durum.*

K8: *Yani ne olumlu ne olumsuz diyebilirim açıkçası. Biraz olumludan yana olabilir. Şöyle olabilir o da zamanı daha iyi kullanmak. Etkili, verimli kullanmak kısıtlı zamanı. Ama işini aksatmayan hani insan olduğum için olumsuz bir etkisi olmadı. Şöyle ekstra durumlar olabiliyor. Çocuklar ateşlendiğinde, hastalandığında hani çok sıra dışı bir şey olduğunda işini aksatabiliyorsun onun dışında hep böyle denge kurarak uzlaştırarak falan gitmeye çalıştığın için çok olumlu ya da olumsuz nötr diyebilirim yani açıkçası.*

K24: *Buna olumlu da diyemem olumsuz da diyemem ya bence yani nötrüm şöyle hani benim kariyer hedefim anlamında değiştirdi de hani bu çalışma yaşamı sadece önceliğim değişti diyeyim yani aile çocuk daha öncelikli ama işte dediğim gibi bazen maalesef yine arka planlara kalmak zorunda kalıyor.*

K15: *Olumlu ya da olumsuz hani olumsuz bir şey yok ama hani anne olduktan sonra onunla da çalışma yaşamımda şöyle olumlu bir şey oldu da diyemem yani hani o taraftan da çok bir nedensellik kuramadım.*

Hem Olumlu Hem Olumsuz Etki

5 katılımcı anne hem olumlu hem olumsuz etkilerden bahsetmektedir.

K1: *Şöyle söyleyeyim, olumlu da var, olumsuz da var. İkisinden de bahsedeyim. Olumsuz etkisi çocuğuna istediğin kadar vakit ayıramıyorsun. İstediyin kadar çocuğunla ilgilenemiyorsun. Bazen bu durumdan dolayı kendini suçlu hissediyorsun, bu olumsuz etkisi vakit anlamında. Olumlu etkisine baktığımız zaman şimdi her ne kadar da bu şekilde bize zor gelse de sürekli evde olan bir kadın olsaydım, ev hanımı olsaydım, sürekli çocukla ilgilenen bir kadın olsaydım, belki de o da bir yerden sonra yoracaktı bırakacaktım yani sürekli çocukla iç içesin. Belki bu durumdan olumsuz etkilenecekti ama şimdi işe gidiyorsun, gitmek zorundasın. İşe gidip geldiğin zaman mola gibi oluyor, işyerinde de belki dinlenmiş oluyorsun biraz eve geldiğin zaman çocuğunu özlemiş*

oluyorsun özlemiş olduğun için de onun kıymetini daha çok biliyorsun. Gidiyorum mesela sarılıyorum ya o sarıldığı zaman çok mutlu oluyorum. Geliyor mesela anne diyor, terliğimi ayağıma veriyor o anda çok mutlu oluyorum ve çocuk için fazlasıyla sabrım oluyor, eğer evde olan bir kadın olsaydım belki bu kadar sabırlı olmayacaktım.

K18: Çalışma hayatıma ya bir kıyaslama yapamam olumlu yönleri de var olumsuz yönleri de var ama tamamıyla olumlu tamamıyla olumsuz diyemem ben dediğim gibi her iki yönden de fifty fifty diyebiliriz.

K10: Daha çok olumlu gibi. Şöyle bir şey öğrendim çünkü kısa zamanda daha verimli iş çıkarmayı öğrendim çünkü eskiden işte böyle geniş geniş yaptığım bir işi artık öyle bir lüksüm olmadığı için daha kısa sürede daha aklımlı vererek daha konsantre çalışabiliyorum artık o anlamda bir şeyi oldu olumlu kısmı oldu eskiden akşamları da çalışırdım mesela artık akşamları ve hafta sonları çalışmamaya özen gösteriyorum çok acil bir şey yoksa. Bunun da olumlu bir şey olduğunu düşünüyorum olumsuzdan ziyade çünkü o zaman insan gerçekten kafasını boşaltamıyor yani çocuğu olmayanların da bunu mümkün olduğunca yapmaması lazım aslında diye düşünüyorum ya yirmi dört saat akademisyenlik yapmamak lazım aslında başka olumsuz olarak da tabi şey bende tabi daha belki biraz daha çabuk yorulmama neden oldu yani belki ben bunu annem olmadan yapsaydım bu işleri şimdiye kadar yaptığım şeyleri şu anda hissettiğim yorgunluğu belki bundan bir beş yıl sonra hissedecektim ya da iki-üç yıl sonra hissedecektim belki de.

K3: Ya olumlu yanları da var tabi ki, olumsuz yanları da çocuklara çok fazla zaman ayıramamak o yönden biraz vicdan yapıyor insanda tabi ki zaman ayıramadığımız için vicdan azabı çekiyoruz bazen ara ara ama çalışmak da anneye daha bir katkı sağlıyor bence daha bir genç daha bir enerjik olmayı sağlıyor. Hayatınızı düzene sokuyor. İş hayatınıza her açıdan aile içerisinde de iş hayatında da daha bir düzenli ve disiplinli olmanızı sağlıyor. Çünkü çalışmadığınız zaman daha bir rahat oluyorsunuz. Ayrıca sadece tabi ki evdeki yani evde çocuklarımıza yetmek çok önemli bir duygu onu yapmamız gerekiyor tabi ki ama bunun yanında bir şeylerde verimli olup yani işimizde de başarılı olmak bu da çok güzel bir duygu. Bu da önemli yani.

K9: Yarı yarıya diyelim. Yani olumlu durumları da var mesela bizim yaptığımız iş biraz da öğrenciyle iç içe olan bir iş daha anlayışlı hale geliyorsunuz öğrencilere karşı bu bizim işyerimize spesifik bir etki ama yani her işte olmayabilir bana göre yani biraz daha rahat empati kurabiliyorsunuz. Önceden hani öğrencilerin bazı durumlarına üzülürdük ya da hani öğrencilerin yaşadığı sıkıntıları anlayabildiğimizi düşünürdük ama şimdi daha çok anlayabiliyor oluyorsunuz hani benim çocuğum olsaydı böyle olsaydı mesela bir sıkıntısı olduğunda öğrencinin daha çok çözmek istiyorsun şu anda hani o anlamda olumlu etkisi oldu daha çok empati kurabilme adına olumlu etkisi oldu. Olumsuz yönleri dediğim gibi üretkenlik anlamında ciddi anlamda düşüşler yaşıyorsun bunu her

akademisyen de yaşıyor ben bunu herkesten de duyuyorum. Anne olduktan sonra ciddi anlamda annelik öncesi hatta yapılan çalışmalar da var annelik öncesi ve annelik sonrası üretkenlikte çok ciddi düşüşler var hakikaten akademisyenlerin yayın anlamında üretkenliğinde. Evet anneyim anneliği de seviyorum ama anneliğin iş hayatımı yok etmesini de istemiyorum yani çünkü neden bir şey için diğerini feda etmek zorunda olayım ki hani hep diyorlar ya daha önce de bu konuşuldu annenin yeri evidir çalışmasın bu konularda da çok konuştular bazıları ben neden biri için diğerini feda edilmeli sorusunu sormak istiyorum eğer zaman daha iyi idare edilebiliyorsa evet kariyer hedefleriniz biraz gecikebilir istediğiniz kadar hızlı ilerleyemiyor olabilirsiniz ama birini diğeri için feda etme zorunluluğu diye bir şey de olduğunu düşünmüyorum. Ne çocuğunuzu işiniz için ne işinizi çocuğunuz için feda etmenize gerek yok öyle düşünüyorum. Olumsuz etkileri yavaşlama oluyor ama tabi bu daha önce de söyledim zamanlama meselesi belli periyotlar halinde daha düzene gireceği dönemler olduğunu düşünüyorum ya da inanmak istiyorum bilmiyorum.

4.3.4. Annelik Sonrası Çalışmaya Ara Verme Durumu

33 katılımcı çalışan anneden 30 kişi yasal hakları kadar çalışmaya ara verdiklerini belirtmektedir. 3 katılımcı ise çalışmaya ara vermediklerini ifade etmektedirler. 9 katılımcı anne ücretsiz izin kullandığını ve ücretsiz izne ayrılmaktan memnun olduklarını belirtmektedirler. Çalışmaya ara veren anneler genelde evde psikolojik sıkıntı yaşadıklarını, bunaldıklarını, zorlandıklarını, bebekle ilgilenmenin zor ve stresli olduğunu, çalışmaya alışkın oldukları için iş yaşamını özlediklerini, işyerinde dinlendiklerini ve mutlu şekilde işe geri döndüklerini belirtmektedir. 2 katılımcı anne bebekten ilk ayrılışın zor olduğunu ve işe dönüşte sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir. Çalışmaya ara vermeyen 3 katılımcı anneden 2 katılımcı doğumun yaz tatiline denk geldiğini belirtmekte, 1 katılımcı ise doktora ders döneminde olmasından dolayı çalışmaya ara veremediklerini vurgulamaktadır. Farklı olarak 19. Katılımcı işine 5 sene ara vermek zorunda kaldığını, şehir değişikliği yaptığını ve işten ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

Tablo 16. Annelik Sonrası Çalışmaya Ara Verme Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Çalışmaya		
yasal süre	K1,K3,K4,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K14,K15,K16,K17,K19,K20,K21,K2	30
kadar ara	2,K23,K24,K25,K26,K27,K28,K29,K30,K31,K32,K33.	
verme		
Çalışmaya		
ara	K2,K13,K18.	3
verememe		

Çalışma yaşamına yasal süre kadar ara veren katılımcı ifadelerine göre;

K8: Yani yasal olan süreyi kullandım açıkçası. Doğumdan önce ve sonra toplam 16 hafta, onu doğum sonrasına aktararak yaklaşık 4 ay ekstra bir izin kullanmadım açıkçası, çalışmaya ara vermedim. Bu durum da beni çok olumlu etkiledi. Çünkü bir süre sonra hakikaten sıkılıyorsun. Çocuğun kusmuğu, gazı, kakası falan derken hep o işlerle uğraşmak işinden uzaklaşmak iş ortamından onu fark etmek çok dramatik olabiliyor. O yüzden olumsuz olmadı açıkçası. Ara vermedim bu durum da çok etkilemedi yani. İzin biter bitmez hemen işe başladım. Çok da mutlu bir şekilde başladım yani.

K32: Anne olduktan sonra tabi çalışmaya ara verdim, dokuz ay gibi bir süre ara verdim bu süre içerisinde bebeğimle çok güzel vakitler geçirdik ama aynı zamanda anneliğin lohusalığın verdiği duygusal depresyon tarzı şeyler yaşadım, uykusuz günler yaşadım, böyle hani zor günler yaşadım ama bu şey olarak o bebeğimin bana verdiği haz kokusu duygusu hiçbir şey için önemli değildi benim için 9 ay süre içerisinde bir kısmı yıllık izinlerim vardı, doktorum bana doğum sonrası uzun bir rapor verdi bu şekilde uzattım.

K9: Ara verdim. Bir beş buçuk ay baktım izinle rapor doğum izniyle her anne gibi, ara vermek nasıl etkiledi önceden mesela evden çıkıp bir arkadaşlarımızla en azından öğle yemeği yiyip derse gidiyor olsanız bile sizin yaşınızdaki insanla bir şeyler sizin grubunuzdaki insanlarla bir şey paylaşıyor olmak çok güzel bir şey. Tabi ki çocuğunuzu seviyorsunuz onunla vakit geçirmek istiyorsunuz o size çok muhtaç o dönemde ve her saniye onu görmek istiyorsunuz o da doğru ama insan doğası gereği sıkılabiliyor da. Sonlarına doğru ilk dönemler öyle çok iyi geçiyor ama sonlarına doğru ciddi anlamda bir sıkılma özellikle çok aktif çalışan bir insanın birden bire evde oturuyor olması bir derece rahatsız ediyor yani otursun evde dinlensin diye bir durumunuz olmuyor sürekli bebek

baktığını yani kişisel ihtiyaçlarınızı bile karşılayamadığınız zamanlar oluyor tek başınıza ve ben bunu çok acı bir şekilde yaşadım tek başıma beş buçuk ay baktım hiçbir desteğim yoktu dolayısıyla gerçekten o ara verdiğim dönemin sonlarına doğru bitmesini istedim. İşe başlamayı gerçekten çok istedim. Niçin, çocuğumdan ayrı kalmak ya da ondan bıktığım için değil nefes almak için çünkü nefes alamıyorsunuz bir süre sonra yetişkin bir insan sürekli agu agu diyen bir insanla yirmi dört saatiniz çünkü annelik hani saat beşte çocuğun kapama açma düğmesi yok ki saat on iki buçukta, bir buçukta uyanıyor. Sizin mesainiz yirmi dört saat devam ediyor. Çalışma hayatında mesela buraya geldiğim zaman kendimi dinlenmiş hissediyorum ders anlatsam bile dinlenmiş hissediyorum çünkü ben genelde pazartesi oğluma ayırıyorum salı geldiği zaman seviniyorum bazen itiraf ediyorum yani çünkü cumartesi pazar pazartesi çok ağır geliyor her ne kadar çok sevsem de.

K28: *Verdim bir yaşına kadar getirdim her ikisini de yani bir yıl izinlerimi falan kullanmamıştım doğuma kadar beklettim öyle rapor falan süt izni hepsini bir araya yani bir yaşına değil de tam bir yaş yapmadık biri on aylık biri on bir aylık şükürler olsun çocuklarım çok huysuz olmadığı için hani iş yerini aramadım evde kalmak sıkıcıydı bazen iki çocukla hiçbir yere çıkmıyorsun hemen eşim geldiğinde dışarıya çıkart beni ne olursun falan diyorum çünkü biz çalışan insanlar her gün dışarı çıkmaya alışmışız insanlarla sohbet bu sefer hep çocuk hep çocuk bir yerde tahammül sınırın da kalmıyor bir insanlarla konuşmak istiyorsun sohbet etmek istiyorsun değişiklik yapmak istiyorsun dışarı çıkmak istiyorsun bunlar tabi evde kaldığın sürece bir yandan çocuk tamam diyorsun ama bir yandan da kendi kendine de vakit harcaman lazım eğer harcamazsan çocuğa da yetersiz oluyorsun kendin de mutsuz oluyorsun endişeli olunca çocuğa da yansıyor stres olunca çocuğa da yansıyor o zaman verimli olamıyorsun arada bir dışarı çıkıp kafayı dağıtmak lazım yani.*

K11: *Sekiz ay ara verdim. Yine şanslı bir dönemde doğum yaptığım için doğum iznine ayrıldıktan sonra doğum iznimi kullandım doğum iznimin hemen bitiminde yaz tatili başlıyordu dolayısıyla yıllık iznimi falan da alarak böyle güzel bir zamanlama olabildi tabi şöyle bir şey biz çalışmaya alışkın olduğumuz için mesela sekiz ayın sonunda böyle camdan işe giden insanlara acayip imrenerek bakmaya başlamıştım çünkü yani bütün gün evde oturmak bir bebeğe bakmak zor yani zor geliyor insana 8 ay eve kapandım diyebilirim çok nadir dışarıya çıkıyordum dolayısıyla en çok sabah sekizde arabasına binip işe giden insanlara imrendiğimi hatırlıyorum çünkü çalışma hayatı sizi biraz daha şey yapıyor işte saçınızı başınızı bir düzenleyip bir kıyafetinizi düzenleyip bir işe gitmek biraz daha harekete geçiren motivatör gibi bir güdüleyici gibi işliyor dolayısıyla ben çok özlediğimi hatırlıyorum yani çalışma hayatımı.*

K20: *Anne olmadan hamileliğim son iki ayında ve sonrasındaki iki ayda ara verdim annelik iznimi öyle kullandım o benim psikolojime iyi gelmedi açıkçası bütün gün evde olmak hiç bana göre bir şey değil evde olmadığım zaten Ankara dışarı çocuk çıkarmaya müsait bir şehir değil*

yani havası bir yana parkı yok kaldırımını yok yani çocukla ben sabahtan çıkayım geziyim gibi bir şey yapamıyorum yani yapmak imkansız o yüzden eve biraz daha bağımlısiniz alışveriş merkezine gitmeyi reddediyordum zaten o yüzden biraz daha eve bağımlıyım evde de bana basıyor yani yapamıyorum o yüzden çok çok sevmedim açıkçası, çocuğumla vakit geçirebiliyordum evet okey ama zaten çocuğum o zaman benimle bu kadar şey paylaşamıyordu bebekken geçirdiğimiz vakitle şu zamanki geçirdiğimiz vakit hiç aynı değil mesela iznimi şu anda kullanmayı tercih edebilirdim öyle bir şansım olsa ilk doğduğunda değil de süte bağımlı olmasa o süre çalışıp şu anda o dört ayı kullanmayı tercih ederdim yani iki yaşındayken çünkü iletişimim daha fazla onun mesela ben evden giderken ağlamasını istemiyorum mesela o annesinin yanında olduğunun farkında o zaman farkında değil yanında kim olduğu onun için önemli değil.

Farklı olarak 19. katılımcı çalışmaya 5 yıl ara vermek zorunda kaldığını, 7. katılımcı çalışmaya kısa ara verdiği için pişmanlık duyduğunu, 1. katılımcı işe dönüşün zor olduğunu, işten soğuduğunu belirtmektedir.

K19: Verdim, ara verdim ve 5 sene ara verdim çok uzun bir süre mecbur kaldım iş bulamadım çocukların yaşları birbirine çok yakındı şöyle bile olmuyordu yani şu anda destek alarak oluyor ama o desteği alarak bile olacak değildi hem de şehir değiştirdim dolayısıyla yeni baştan bambaşka bir konuyla yeni baştan başladım çalışma hayatına 38 yaşında sıfırdan başladım gibi yani böyle bir durum var evet.

K7: Yani o normal yasal izinin dışında bir ara vermedim. Dolayısıyla aslında şimdi verse miydim diye düşünüyorum hani işte bir iki-üç ay değil de daha uzun izin alıp hani daha fazla ilgilenebilirdim diye düşünüyorum aslında zaman zaman ondan dolayı pişmanlık duyduğum oluyor ara vermediğim için.

K1: Ücretsiz izin kullanmadım ama doğumdan sonra biraz rapor aldım. Şöyle söyleyeyim doğumdan önce bir buçuk ay kadar izin almıştım. Doğumdan sonra da dört ay evdeydim. Toplamda beş buçuk-altı ay kadar ara verdim. İşe dönmek zor oldu. Yani şimdi şöyle çocuğa alışmış oluyorsun ve çocuk dört aylık daha dört aylıkken onu bırakıp işe başlamak zorunda kalıyorsun. O anlamda hani çocuktan ilk ayrılışım, dört ay boyunca sürekli birliktesin, sürekli yanında, sürekli emziriyorsun ve dört ay geçiyor ve bir anda onu dört buçuk saat anneannesiyile, anneanesi olduğu için şanslıydık, bakıcıya zaten kesinlikle bırakamazdım, bakıcıya hiçbir şekilde güven olmuyor. Hep duyuyoruz mesela nasıl baktığını bilemem yani o yüzden aklım hep onda kalırdı. Ama yine de ondan ilk ayrılışım çok zor geldi, bir de şöyle bir şey de var. İş yaşamına ara verdiği zaman bu ne kadarlık bir süre olursa olsun, mesela bir aylık raporlu olursun, bir buçuk ay gitmezsin, yani bir tatil sonrası, bir rapor sonrası işe dönmek gerçekten zor hani insanın içinden gelmiyor ama işte bu süreçleri de atlatman lazım. Bu süreç ne kadar

uzun olursa işe dönüş o kadar da zor olur. Benim arkadaşımın çocuğu şu an bir yaşını geçti, o hala dönemiyor, ben ona da diyorum mesela ne kadar ara verirsen dönüşün o kadar zor olur yani işten soğuyorsun, iş yaşamından uzaklaşıyorsun o yüzden o dengeyi kurabilmek lazım. Fazla izin kullanmak da iyi değil. Sonuçta döneceğimiz yer orası ve mümkün mertebe vakitli şekilde işe tekrardan adapte olmamız gerekiyor.

Ücretsiz izne ayrılan katılımcı anneler memnuniyet duyduklarını, olumlu etkilendiklerini belirtmektedir.

K3: *Evet ara verdim. İki doğumumda da bir sene çalışmadım. Bir sene görev yapmadım, ücretsiz izne ayrıldım. Bir sene yani çocuklarım yaşlarına değdikten sonra göreve başladım. Ve bu konuda da çok mantıklı karar verdiğimi düşünüyorum. Çok iyi yaptığımı düşünüyorum. Çünkü çocuklarımızda ilk bir yaşta temel güven duygusu oturuyor. Çocuğu bırakıp da işe gelmek çocuk açısından, bebek açısından kötü olacaktı, temel güven duygusu tam yerleşmeyecekti, bu daha sonraki yaşamına çok etki yapacaktı. Onun bilincinde olup da ücretsiz izne ayrılmak gerçekten mantıklı bir karar verdim. Şu an daha rahatım. En azından artık çocuğum bebeğim yürüyor yani ek gıdamıza geçtik daha rahatız artık bebeklikten yavaş yavaş çıkıyoruz çünkü.*

K33: *Çalışmaya ara verdim yaklaşık olarak ama sadece şeyden kaynaklı olarak değil annem o dönemde rahatsızlığa yakalandı benim, geçti şu an bir sıkıntı yok hem annem için hem kızım için ikisine bakmak için ücretsiz izin aldım, bu ücretsiz izin süresi boyunca da yani evet biraz iş yaşantısından geri kalıyorsunuz ama sizin için daha önemli bir şeylere baktığınız için bu şey olmuyor yani geri kalsanız ne kadar geri kalıyorsunuz üç-dört ay, üç-dört ay bir akademisyen için literatürün ne kadar ilerlemesi anlamına geliyor çok fazla ilerlemesi anlamına gelmiyor kapatılabilir bir boşluk oldu benim için o yüzden bir sıkıntım olmadı.*

K5: *Anne olduktan sonra çalışmaya yaklaşık bir buçuk sene ara verdim. Beni çok olumlu etkiledi. Çünkü yani içim rahat en azından elimden geldiğince yani koşullar çerçevesinde onun yanında oldum. Anne demesine, baba demesine, yürümesine, dış çıkarmasına şahit oldum. Bırakacak kimsem yoktu, anneanne babaanne çalıştıkları ve burada olmadıkları için dolayısıyla kendim bakmak istedim, hiç pişman değilim. Çok mutluyum, eğer bunu yapmasaydım çok üzülürdüm. Keşke hani farklı bir işim olsaydı eğer yani kariyer şöyle sabit bir işim olsaydı, yükselme gibi bir sıkıntımız olmasaydı devlet memuru gibi mesela daha uzun bakmak isterdim. İki-iki buçuk yaşına kadar iki sene ücretsiz izin alıp daha uzun bakmak isterdim. Ama burada koşullar ona çok izin vermiyor. Yani bu kadarı bile bazen göze batabiliyor.*

K30: *Verdim çok uzun değil bir sene verdim olumsuz etkilemedi hatta ikinci çocuğumda o kadar ara veremediğim için onun pişmanlığı ve vicdanı var keşke ona da bir sene evde durabilseydim diye işyerimin maalesef işten dolayı ikinci çocukta o kadar ara veremedim.*

K24: Yani normal doğum izni sonra ilk çocukta bir on bir ay ücretsiz izin aldım ikincisinde bir altı ay işte bir yıla yakın nasıl etkiledi bence özellikle ilk doğduğu zaman annenin apar topar işe dönmesi kadar gereksiz bir şey yok işyerlerinin direk böyle annelere bu izinleri kullandırmamak işte aslında kötü hani özellikle çocuk büyüdükten sonra bir derecede o ilk aylar direk sadece anneye bağımlıyken hani bebek annenin bence zaten çocuğun yanında olması lazım iş falan o yüzden rahattım diyeyim hani öyle bir şeyim olduğu için bazen arkadaşlarım falan direk evden çalışmaya devam ediyorlar, hemen direk işe dönüyorlar hani o psikolojiyi yaşamadığım için mutluyum yani iyiydi.

K12: Evet verdim. Yirmi yedi ay ücretsiz izne ayrıldım. Hiçbir etkilenmedim çünkü iş arkadaşlarımla zaten kontak halindeydik burada beni bekliyorlardı ayrıldığım yere yeniden başladım. Hiçbir olumsuzluk yok. İş konusunda bir sorun yaşamadım sadece çocuğumdan uzun süre ayrılacak olmak olumsuzluk oldu.

K31: Evet verdim, On dört ay kadar ara verdim işte ücretsiz izin, başlayacağımı bildiğim için hani o anın tadını çıkarttım hiç düşünmedim bir şeyi olumsuz olarak eninde sonunda başlayacağımı bu durumun değişeceğini bildiğim için çok olumsuz olarak etkilenmedim yani hatta daha da mutluydum evde biraz dinlenmiş de oldum çocuğumla da zaman geçirmiş oldum.

Çalışmaya ara vermeyen katılımcı ifadelerine göre;

K2: Aslında hiç ara vermedim denebilir. Doğum iznim tam yaz tatili dönemine denk geldi. Ben iki ay normal tatilimi yapıp okula başladım. Ara vermek istemedim. Hatta doktorum da vermemi istemedi. Gerekli durumlarda rapor aldım ama ara vermedim.

K13: Hayır, yok benim zaten yazın doğum yapmıştım. Mayıs sonunda doğdu o yüzden izin almadım hiç, yaza denk geldi yani.

K18: Veremedim vermek isterdim ama veremedim çünkü şöyle ben doğum yaptım kızım on üç Temmuzda doğdu Eylülde ben doktora başladım işte dersler dönem açıldı doğum iznin olsa bile dersler başladı burada derse katılmak zorundasın derslerden geri kalma gibi bir şeyin yok, bize doğum izni diye bir şey yok o yüzden dönem başlamış derslere de gireceksen eğer tabi tezde olsaydım ya da ne bileyim yeterlilik döneminde olsaydım oturur evde çalışırdım var olan hakkı kullanmadım.

4.3.5. İşyerinde Ayrımcılık Yaşama Durumu

33 katılımcı çalışan anneye işyerinde pozitif veya negatif yani destekleyici veya olumsuz anlamda ayrımcılık yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda 13 katılımcı herhangi bir ayrımcılık yaşamadığını, 14 katılımcı pozitif ayrımcılık yaşadığını, 6

katılımcı ise negatif ayrımcılığa az da olsa uğradıklarını belirtmişlerdir. İşyerinde negatif ayrımcılık yaşadığını belirten katılımcı annelerin ifadeleri arasında; arkadaşlarından olumsuz önyargılar hissetme, 3. çocuk sonrası alay konusu olma, olumsuz tepki alma bu nedenle kırgınlık yaşama ve psikolojinin bozulması, arada artık farklılık olduğunun vurgulanması, işyeri bağlılığının azaldığına dair üstü kapalı yorumlar alma, eskisi gibi çalışılmadığı ve performansın düştüğünün düşünülmesi, iş seyahatleri konusunda işyerinde çocuklu-çocuksuz çalışan ayrımı yapılabilmesi, önyargılı erkek iş arkadaşları, işini yapamaz tarzı önyargılar, sürekli izin alacak artık tarzı konuşmaların yaşandığı belirtilmektedir.

Tablo 17. İşyerinde Ayrımcılık Yaşama Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık (N=33)</u>
Ayrımcılık yaşamama	K1,K2,K11,K13,K14,K18,K19,K20,K24,K25,K26,K28,K29.	13
Negatif ayrımcılık	K4,K17,K22,K23,K30,K31.	6
Pozitif ayrımcılık	K3,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K12,K15,K16,K21,K27,K32,K33.	14

İşyerinde Ayrımcılık Yaşamama

İşyerinde ayrımcılık yaşamadığını belirten katılımcıların ifadelerine göre;

K1: *Bu özellikle bankalarda bu sıkıntı çok oluyor. Kadınların mesela işe girerken üç yıl evlenmeyeceksin, üç yıl anne olmayacaksın gibi şartlar sunuyorlar bunu direk insanların yaşam haklarına bir saygısızlık olarak düşünüyorum. Yani böyle bir şart koşulmasın, elbette ki ona göre bir eleman alırsın elbette ki bir alternatifin her zaman olmalı bir işveren olarak ama dediğim gibi böyle şart koşarak alan özel sektör daha çok tabi ki özel sektörde bu sıkıntıyı daha çok yaşıyoruz. Benim sıkıntım yok. Anne olduğum için her şekilde yetkililerimiz şefimiz anlayışla karşılıyorlar, müsamaha gösteriyorlar. Saatlik izin hakkımız da oluyor ayda 8 saate kadar yıllık izinden düşmeden saatlik izin alabiliyoruz. Yani çocuğun bir ihtiyacı olduğu zaman direk “ben şefim çıkıyorum” diyebiliyorsun o yönden yani benim sıkıntım yok.*

K29: *Yok hayır valla hiç öyle bir şey yaşamadım çok şükür hiç öyle bir şey yaşamadım ne patron açısından yani ben zaten işe başladığımda ben dekanlıktaydım dekanlıktan yer değiştirdim bölüme geldim bölümde*

de gayet mutluyum huzurluyum yani bir şeyim yok annelik açısından da şimdi bu patrondan patrona değişir bizim patronumuz bekar biri olduğu için zorluyor yani çok zorluyor tabi o zorlasa da biz dirençli çıkıyoruz ezdirmiyoruz kendimizi açıkçası.

K14: Ben hiçbir farklılık görmedim. Yani kendim için pozitif de olmadı hiçbir şekilde negatif de olmadı. Herkes eşit bir şekilde tutuldu diyeyim.

K25: Hayır kesinlikle uğramadım, hani pozitif bir ayrımcılığa uğramadım çünkü annelik çok doğal bir şey çalışan kadınların anne olması çok çok doğal bir şey hani bu hiç konu bile olmadı o anlamda hani biraz bizim şirketimizin uluslararası bir şirket olmasından da kaynaklı dolayısıyla pozitif ayrımcılık da yani yapılmadı “a sen annesin hadi eve erken git” diyen de olmadı ama sen annesin niye ne bileyim annesin keşke anne olmasaydın da geç giderdin işe gibi şeyler de olmadı açıkçası.

K2: Ben bunu yaşamadım işyerimde. Yani bunlar olmadı. Sadece velilerle alakalı bir süre hani çocuğun hastalıklarından dolayı çok sık rapor alınca hani öğretmen böyle sürekli rapor alacaksa ben çocuğumu alıp başka öğretmene versem gibi durumlar oldu ama kesinlikle hiçbir abartı rapor değildi. Sadece hastalık dönemlerinde alınan bunu da müdürüm bildiği için o yüzden kesinlikle kimseye taviz vermedim ve ben ayrımcılığa uğramadım. Kesinlikle müdürümün çok desteği vardı ve ben çocuk meselesini koz olarak kullanmadım. Çünkü doğum iznimi bile tam yaz tatili dönemine denk geldi ve onu kullandım ve hemen başladım.

K20: Yani böyle bir ayrımcılık açıkçası yaşamadım belki yaşayacaktım eski işyerimde kalsaydım ama ayrıldım çünkü hani ben tercih etmemeye başladım mesela beş günlük seyahati kendim üç güne düşürdüm ama onun mesela bu şekilde devam etsem ayrımcılık olacaktı biliyorum ama benim de çocuğumu daha fazla bırakamıyordum bazen yanımda götürüyordum o ayrı bir zorluk ama başıma gelmedi aslında kötü bir şeyle karşılaşmadım olumlu bir şeyle de karşılaşmadım yani kimse bana çocuğum var diye ekstradan da daha ılımlı davranmadı.

K18: Valla bölüm bazında hiç kimseden öyle bir tepki almadım hani benim bir ayrımcılığa uğradığımı düşündüğüm pozitif ayrımcılık gibi bir şey de görmedim ne yazık ki görmedim görmüyorum da yani sen çocuğun olsun çocuğun olsun neyin olursa olsun beklentiler hala aynı burada hala çalışan bekleniyor hani hala bir ders alıyorsan o dersin yükümlülüklerini yerine getirmen bekleniyor. İşte “sen de annesin belki vakit ayıramamışsındır şöylesindir böylesindir sen de bunu yapma” kimse demiyor sana o annelik seni ilgilendiren kısım buradaki hiç kimseyi senin anne olman ilgilendirmiyor o dersi alıyorsan mecburen katlanıyorsun her şeyine.

Negatif Ayrımcılık

Negatif ayrımcılığa uğradığını belirten katılımcı ifadelerine göre;

K30: *Evet maalesef öyle bakan erkek birebir çalıştığım sorumlu olduğum müdür tarzında kişilerden olmadı, anabilim dalı başkanlarımızdan olmadı fakat öyle yaklaşan öğretim üyeleri vardı bir kadın eğer evliyse ve çocuk sahibiyse direk ona mesela şöyle özetleyim size adam selam bile vermiyor günaydın bile demiyor siz çocuklusunuz annesiniz falan böyle sevmeyen insanlar var ve bunlar da genellikle nedense erkekler çünkü ben burada çok görüyorum çok gördüm, şey tarzı ya bunun çocuğu var zaten bu yapmaz işini böyle bir önyargı ile yaklaşan tarzda insanlar var oluyor.*

K17: *Şöyle üçüncü çocuğum olduğu için çok tepki aldım. Üçüncü çocuk olduğu için yani dalga konusu oldum ondan sonra cahil oldum, üçüncü çocuk yapılır mı işte bu hayat şartlarında işte niye yaptın ondan sonra böyle hiç olumlu güzel şeyler hiç almadım hatta çoğu insandan hayırlı olsun bile almadım yani öyle söyleyeyim o yüzden birazcık bu psikolojimi bozdu iş ortamında o yüzden de o anlamda kırgınlık olduğunu söyleyebilirim yani. O yüzden çok olumlu şeyler almadım o yüzden de hiç böyle mesela benim şey demeye hakkım yok ya işte çocuğum yaramaz çocuğum durmuyor öyle bir şeyler de söylemeye hakkım olduğunu da düşünmüyorum. Sen istedin tabi ki de çekeceksin gibi bir algı var. O yüzden çok bir şeyden hiç böyle bahsetmiyorum yani onu söyleyeyim.*

K22: *Evet bu biraz oldu bana yani eskisi gibi çalışmadığım algılandı ama ben bu konuda kendimi çok iyi ifade ettiğimi düşünüyorum eskiye geri dönüş oldu bende yani hani biraz daha kendimden fedakarlık ederek daha böyle evi evde bırakıp biraz daha buraya konsantre olmaya çalışarak başardığımı düşünüyorum çünkü çocuğunuz olduğu zaman aklınız bir şekilde çocukta kalıyor özellikle o ilk kreşe başladığı dönemlerde çok sıkıntı çektim yani zaten tanımadığınız insanlara çocuğunuzu emanet ediyorsunuz her ne kadar ilk hafta bir gözlem şeyi olsa da sonuçta çocuğunuz onlara yabancı onlar size yabancı çok zorluklar çektim o işte bir iki haftalık süreçte biraz hani benim performansımın düştüğünü düşündüklerini biliyorum ama gerçekten de hani ben de belki performansımı düşürmüş olabilirim hani onda da çok şey değilim yani kesinlikle ben haklıyım demiyorum karşılıklı konuşmayla bunu hallettik ve şu an gayet iyiyiz yani iletişimle.*

Pozitif Ayrımcılık

Destekleyici anlamda olumlu/pozitif ayrımcılık yaşadığını belirten katılımcı annelerin ifadelerine göre;

K5: Yok bu anlamda açıkçası herhangi bir ayrımcılığa uğramadım. Burada da kadın ağırlıklı bir yer burası zaten bir bölüm öyle bir ayrımcılığa uğramadım. Hatta özellikle hamilelik döneminde gerçekten çok hocalarımın destek olduğunu söyleyebilirim yani dersleri asiste etme konusunda ne bileyim en basitinden bir bilgisayara projeksiyon kurma konusunda bile hem asistan arkadaşlarımızdan hem hocalarımızdan çok destek gördüğümü söyleyebilirim. Yani haklarını yiyemem o anlamda ayrımcılığa uğramayı bırakın yani destek bile oldular.

K8: Böyle bir şey yaşamadım açıkçası. Bu yaptığımız işle ilgili diye düşünüyorum. Hem yaptığımız iş bulunduğumuz konumla. İki çocuğum da doçent olduktan sonra doğdu. Dolayısıyla hani akademik bir kadroda bulunuyor olmak belli bir titre sahip olmak bu açıdan bir ayrımcılığa uğrama durumu yaratmadı açıkçası. Olumsuz bir deneyim olmadı benim için. Herhalde ayrımcı bir muameleye de maruz kalmadım doğrusu. Aksine hep destekleyici hani. Çocuklarla ilgili bir sorun olursa işte asistan görevlendirelim, şunu yapalım, daha bir kolaylaştırıcı aslında yol açan bir yaklaşım oldu genelde.

K12: Olumlu pozitif, çocuğum hastalandığında istediğim gibi gidebildim ondan sonra çocuğumun kreş saatlerine göre gidip onu alabildim. Yeri geldi çocuğumu bırakacak yer olmadı işten de ayrılmadım iş var diye ya da kimse yoktu çocuğumu getirip burada da baktım her şeye izin verildi. Yani çocuğum bütün yaz kreş yoktu ve çocuğum bütün yaz buradaydı sabahdan akşama kadar bizimle buradaydık ve bir kişi de ne genel müdürüm ne daire başkanım ne de çay ocağındaki arkadaşlarım bir kişi of demedi yani. Kızım uyuduğunda buralarda sessizlik notlar yazılıydı yani kimse müzik açmazdı topuklu ayakkabılarını çıkartırlardı, insanlar da çok iyiler burada, insanlar gerçekten iyiler bencil kişi bulamazsınız burada bencillik yok koşulsuz kabul var burada.

K21: Ben ayrımcılık gibi bir şey görmedim o yüzden sağ olsunlar destekçiydi bütün arkadaşlar ben hiçbirini yaşamadım sağ olsun hepsi çok iyilerdi arkadaşların, sağ olsunlar bir sorun yaşamadım.

K16: Yok yok öyle bir durum olmadı aksine benim işyerimde bu konuda eski bölüm başkanımızın da iki tane küçük bebeği vardı o konuda bana her konuda yani bebeğim rahatsızlandığında ya da süt izinlerinde falan hiçbir zaman bana sıkıntı çektiirmedi yani onun desteğini hep gördüm.

K27: Negatif yok hatta pozitif yönde etkiledi negatif etkilediğini düşünmüyorum yani sonuçta arkadaşlardan iş arkadaşlarından da destek alıyorsun konuşuyorsun şunlar nasıl oluyor bunlar nasıl oluyor diye sonuçta pozitif olduğunu düşünüyorum negatif düşünmüyorum. Yok ben yaşamadım kendi ortamım için yaşamadım.

4.3.6. Çalışma Yaşamındaki Yasal Haklar

Çalışma yaşamında sahip olunan yasal haklar konusunda katılımcılara yasal haklarından yeterince faydalanıp faydalanmadıkları ve yasal hakların yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Çalışan annelerin yasal hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği şekilde doğum öncesi ve sonrası analık izni, süt izni ve ücretsiz izin ve doğum yardımı ödeneği kapsamında ele alınmıştır. 33 katılımcı anneden 30'u yasal haklarından yeterince faydalanabildiklerini belirtmiştir. 3 katılımcı ise yasal haklarını yeterince kullanamamıştır. Yasal haklarını kullanamayan annelerden K13 üniversitede olması dolayısıyla yasal haklarına gerek kalmadığını, K18 doktora ders döneminde olması sebebiyle yasal haklarından yeterli seviyede faydalanmadığını, K19 ise annelik sonrası şehir değişikliği yaptığı ve işi bırakmak zorunda kaldığı için yasal haklara ihtiyaç duymadığını ifade etmektedir. 31 anneye göre yasal haklar yetersizdir. Anneler doğum sonrası izinlerin ücretli olarak en az 8 aya çıkarılması gerektiğini vurgulamaktadır. 3 anneye göre yasal izin haklarının kullanımı amirin veya yönetiminin inisiyatifindedir. Anneler 1 yıl olan ücretsiz izin haklarını yeterince kullanamamaktadırlar. Farklı olarak 2 katılımcı yasal hakların yeterli olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 18. Çalışma Yaşamındaki Yasal Haklar

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Yasal haklar yetersiz	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K8,K10,K11,K12,K13,K14,K15,K16,K17,K18,K19,K20,K21,K22,K23,K24,K25,K26,K28,K29,K30,K31,K32,K33.	31
Yasal haklar yeterli	K9, K27.	2

Yasal haklarını kullanan ve yasal hakların yetersiz olduğunu belirten katılımcı ifadelerine göre;

K1: Yasal haklarımın hepsini kullandım, doğum izni, süt izni, ihtiyaç izni, yani bu aslında çok çok iyi bir şey anneye pozitif bir etki yaratıyor. Bunların biraz daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Yani özellikle çocuk doğduktan sonra doğmadan önce sekiz hafta gayet yeterli bir süre eğer bir sağlık sıkıntın yoksa ama hani en azından çocuk şöyle sekiz-dokuz aylık olana kadar bir yaşına gelene kadar yarım gün mesai olmalı diye düşünüyorum. Çünkü bu sefer çalışan annelerde ne kadar emzirirsen o kadar sütün olur ya çalışan annelerde emzirme zamanı azaldığı için süre kısaldığı için bu sefer sütün azalıyor. En azından bir yaşına kadar rahat rahat emzirebilmek için de çocuğuna yeterince zaman ayırabilmek için de arada olumlu bir bağ geliştirebilmek için de, güvenli bağlanma gerçekleştirebilmek için de bu sürenin en azından bir yaşına kadar uzatılması gerektiğini düşünüyorum.

K32: Yani ben bu süreci doğumdan önce bir hafta doğumdan sonra beş hafta olarak kullandım, doğum öncesine ayrılmadan bir hafta öncesinde ayrıldım, bir hafta sonra doğum yaptım o yüzden geri kalan kısmı doğum sonrasına aktardım, bir sıkıntı yaşamadım, süt izinlerinde de zaten burada yeterince desteği alıyorum onda sıkıntı yaşamadım tabi ki yeterli değil Avrupa ile kıyasladığımızda kesinlikle hiçbir zaman yeterli değil yani en azından ücretli izin verilmesi yönünde ya da başka yarı-zamanlı daha da iyileştirilebilir ama onun dışında yani özellikle kreşler kurumlarda daha çok desteklenebilirdi böyle yani Avrupa'ya eş düzey yapılmalı diye düşünüyorum ben.

K8: Bunların hepsini kullandım açıkçası. Evet yani doğum öncesi ve doğum sonrası sekizer haftalık olmak üzere izinlerimi kullandım. Süt iznini kullandım. Yasal haklar ondan sonra çocuk başına işte bağlanan aile yardımı sembolik bir şey gerçi az ama ondan yararlandım bildirimde bulunduğum için. Ama mesela ücretsiz izni falan hani onu kullanamadım çünkü o bana biraz daha hak gibi görülmeyen ama lüks bir şey gibi geliyor. Yani çalışmadan kendini ikame ettirme, idame ettirme durumu olmadığı için açıkçası, hak gibi görünen aslında belki olumlu bir şey ama onu hiç düşünemedim açıkçası. Yanılmıyorsam aile yardımı yetmiş lira gibi bir şey, iki çocuk için toplam yetmiş lira hatırlıyorum. Oldukça düşük açıkçası. Bunları da kullandım. Bir kerelik doğum yardımı veriliyor yani bir hatırlamadım tabi de bir miktar o verilmişti, hani haklar zaten kısıtlı onları da biliyor ve kullanıyoruz açıkçası.

K23: Bunların hepsini kullandım ve doğum yardımı ödeneği aldım ikinci de birincide alamamıştım, hatırlamıyorum ikinci çocuğa kaçtı üç yüz TL mi öyle bir şey son çıkan ilkinde bir şey almamıştım diye hatırlıyorum ikincide aldım annelik iznini toplam altı ay kullandım ama hepsi annelik izni değil benim yıllık iznim de vardı onu kullandım süt iznini toplu aldım iki çocuğumda da ikisinin süt iznini toplu aldım onun dışında hamile

kaldığım dönemde bir buçuk saat pardon bir saat erken çıkma hakkımız vardı onu kullandım onun dışında işte sekiz hafta önce sekiz hafta sonra ben beş hafta çalışmayı tercih ettim hamilelikte onu doğum sonrasına aktardım hepsini de kullandım, yeterli değil tabi ki yani bence yani yıllık iznim olmasaydı beş aylıkken bırakıyor olacaktım daha ek gıdaya başlamadan yani en azından bir ek gıdaya başlamış olmalı ek gıdaya alışması en az sekiz ay bence, annenin hani devletin vermiş olması gereken sekiz ay diye düşünüyorum hani süt izniydi ben yıllık iznimi falan işte bir yaşına tamamlamak isterdim yani ücretsiz izin kullanamadım hakkımız vardı işyerimiz müsaade ediyordu ama kullanamadım yani.

K20: *Zaten bunların hiçbirisi bizim çalıştığımız kurumda yok o yüzden bunların bizim için önemi yok sadece on altı hafta bizim kontratımızda on altı hafta doğum iznimiz var süt iznimiz de yok onu kendi amirinizle konuşarak hani iyi niyetinden yararlanarak rica ediyorsunuz ben de öyle yaptım işte burada bize süt sağlamak için ayırdıkları bir yer var orada süt sağlıyordum eve götürüyordum giderken filan ama ancak patronla konuşarak bir saat erken çıkabilmek gibi bir şey yapıyordum yoksa bizim kontratımızda maalesef yok.*

K11: *Ben bunlardan yeterince faydalanabiliyorum faydalandım da ben doğuma zannedersem iki hafta kala izne ayrılıp geri kalanı doğum sonrasına atmıştım dolayısıyla zaten sekiz aya kadar kızımı büyütebilmişim o anlamda kendimi diğer çalışan kesime göre şanslı hissediyorum. İlk altı ay çok önemliydi ondan sonra sekiz-sekiz buçuk aylık oldu hatta süt iznini birleştirip ekleyip de bu sekiz buçuk ayı elde ettiğimi hatırlıyorum. Şimdi de bizim kurumumuz aslında pozitif ayrımcılık dersin mesela bu anlamda izin anlamında bizden illa bir şey beklemiyor yasal izin kullanımımızı bile beklemiyor yani nerdeyse hocamıza işte “hocam çocuğum ateşlenmiş bugün gelmesem” gibi şeyler de bu anlamda var. Şöyle pozitif ayrımcılık olarak algılamıyorum bunu da bu bütün herkese yapıldığı için zannedersem yani biz çocuktan önce hastalandığımızda da bizden böyle bir şey beklenmezdi şimdi çocuğumuz hastalansa da böyle bir şey beklenmiyor dolayısıyla yasal haklarımızı da kullanıyoruz yasal olmayan inisiyatifleri de kullanıyoruz bu anlamda kurumla ilgili bir sıkıntı yaşadığımızı düşünmüyorum, en şanslı kurumlardan birindeyiz bence diye düşünüyorum.*

Yasal hakların yeterli olduğunu ifade eden çalışan katılımcı annelerin ifadelerine göre;

K9: *Haklarımı biliyorum. Hepsini de kullandım. Devlet memuru olmanın ciddi anlamda anneliği desteklediğini düşünüyorum. Altı ay ücretsiz izin alabiliyorsun, bir yıla kadar da çıkartılabiliyor yeni yasaya göre. Yasal memur olmanın anneyi çok desteklediğini düşünüyorum özel sektörde bu tür haklar yok, çok ciddi anlamda devletin bu yönde annelere destek olduğunu düşünüyorum bu manada. Yasaların koruyucu olduğunu düşünüyorum ve daha fazla koruyucu olmasının gerekmediğine de*

inanıyorum işin ilginç tarafı. Yasal haklarımdan haberdarım yeterince yararlandım zaten çalışma ortamımız esnek olduğu için bu konuda herhangi bir ne yöneticilerden ne başka bir baskı görmedim aksine daha hızımın yavaşlatılması gerektiğini söyleyenler oldu, hani buna gerek olmadığını halledebileceğimi söyledim. Bu anlamda yasal haklarımı kullanmamla ilgili hiçbir sıkıntı olmadı. Kurumumdan gayet memnunum o açıdan.

K27: *Yasal haklar doğum izni falan hepsini kullandım, ücretsiz iznimi de kullandım, devletin vermiş olduğu süt iznini de kullandım yani bence yeterli uygun diye düşünüyorum ki devletin vermiş olduğu iki sene hatta iki sene kullanabiliyorsun isteğe bağlı ben yeterli diye düşünüyorum şahsen herhangi bir sıkıntı yaşamadım burada.*

Yasal haklarından yeterince faydalanmayan 18. Katılımcının ifadesine göre;

K18: *Faydalanamadım doğum izninden bile doğru düzgün faydalanamadım işte ya şöyle doğum öncesinde ben zaten yüksek lisans tez aşamasındaydım hatta karnım burnumda girdim ben savunmaya sonra işte zaten o dönemimi kullanamadım ben tez bittikten sonra doğum iznine ayrıldım orda bir ay sonra mı bir buçuk ay sonra mı falan işte doğum yaptım doğum öncesini kullanabildim ama doğum sonrasını dediğim gibi hepsini kullanamadım ben, çünkü burada dersler açıldı hani mecburen başladım her ne kadar daha iznim olmuş olsa bile, bir de o süt izni vesaire onların hiçbirini kullanmadım ben kullanamadım, birincisi ders aşamasındasın ve ders aşamasını falan da geçtim şöyle bir şey var direk sen işyerine gelmek zorundasın mesai saatlerine riayet etmek zorundasın denmiyor olsa bile siz o baskıyı hissedebiliyorsunuz ben hissediyorum özellikle ana bilim dalı başkanımın ben o baskıyı hissediyorum. Dolayısıyla siz bu baskıyı hissettiğiniz için zaten var olan hakkınızı da kullanamıyorsunuz bu hem kurumdan kaynaklanan baskılar var hem de dediğim gibi ders çalışmak zorundasın evde onunla birlikte çalışamıyorsun dolayısıyla işyerine geliyorsun işyerinde çalışmak daha verimli geçiyor ve tercih ediyorsun.*

Yasal hakların amirlerin ve yöneticilerin inisiyatifinde olduğunu vurgulayan katılımcı ifadelerine göre;

K30: *Yasal hakların büyük bir çoğunluğu amirin inisiyatifi dahilinde, siz bunları kullanmak isterseniz şöyle olabiliyor bunları çok suiistimal eden insanlar da olabiliyor maalesef ama onu da kişilere göre bakarak yargılamaları gerekirken genelleme yapıp herkese böyle davranıyorlar, inisiyatiflerini kullanıyorlar ve amirin inisiyatifi izni olmadığı için amir daha sonrasında size tavır alacağı için siz de korkuyorsunuz yapmıyorsunuz, sizin karakterinize bağlı, benim karakterim öyledir ben bana daha sonra olumsuz etkileyeceğine ben hiç kullanmayayım diye feragatta bulunuyorum, doğum öncesi doğum sonrası izin ilk çocuğumda faydalanamadım ikinci çocuğumda faydalandım onlardan da gayet*

memnunum gayet güzel yeterli değil keşke Avrupa gibi olsak yeterli değil. Büyük oğlumda ücretsiz izin kullandım gayet güzeldi.

K28: *Hepsinden yararlandım, süt izninden yararlanamadık ama sevgili rektörümüz bir yazı gönderdi süt iznini alamazsınız dedi, toplu çok iyi olur aslında bu kesinlikle annenin inisiyatifine kalması lazım yani üniversitenin yönetimine falan kalmaması gerekiyor bence, yani kanunlar çıkartırken de amire de bırakılmaması gerekiyor annenin nasıl kullanmak istiyorsa öyle yapması lazım şehre uzak bir yerde oturduğumuz için malum. Yeterli mi, orta orta yani bence kesinlikle doğum yapan kişiye koşulsuz şartsız bir yaşına kadar getirmek lazım yani en önemli zamanları altı ay ya da ilk altı ay sırf anne sütü veriyorsun süt saatini kullan geri gel olmaması gerekiyor, sırf altı ay bir kere anne sütü ver diyorsan anneysen evde bırakacaksın ki anne sütü verecek anne, dört aylıkken başlayan çok insanları biliyoruz o yüzden yeterli değil bence.*

4.3.7. Çalışılan Kurumdaki Destek Mekanizmaları

Çalışılan kurumdaki destek mekanizmaları literatürde yer aldığı şekliyle; esnek çalışma şekilleri, izin politikaları, çocuk bakım desteği şeklinde üç başlıkta toplanmaktadır. Bu kapsamda esnek çalışma şekilleri; yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, sıkıştırılmış iş haftaları, vardiyalı çalışma, geçici çalışma ve iş paylaşımı şeklinde olabilmektedir. İzin politikaları ise doğum izni, süt izni, ihtiyaç izni ve ücretsiz izin olabilmektedir. Çocuk bakım desteği başlığı altında ise; işyeri kreşleri, anlaşmalı kreşler, çocuk bakım maliyetlerine finansal destek ve emzirme odaları yer almaktadır (Aktaran: Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.82). Bu kapsamda, 33 katılımcı anne çalışılan kurumda destek mekanizmalarının olmadığını ve yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Katılımcılar tarafından en sık dile getirilen ifade işyerinde mutlaka kurum kreşinin olması gerektiğidir. Ayrıca anneler çocuk bakım maliyetlerine maddi destek sağlanması gerektiğini, emzirme odalarının bulunmadığını, çalışma yaşamında esneklik sağlanması gerektiğini (çalışma saatleri ve evden çalışma), yarı-zamanlı çalışma imkanlarının getirilebileceğini, doğum sonrası izinlerin uzatılması gerektiğini, doğum yardımı ödeneklerinin artırılması gerektiğini, izin esnekliği sağlanması gerektiğini, çalışan anneler için özel bir şey yapılmadığını, yeni çıkarılan çalışan annelerle ilgili yasaların işçi annelere ve işverene tabi annelere sağlandığını

memurlara da sağlanması gerektiğini, erkeklerin anneliğe bakışının farklı olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 19. Çalışılan Kurumdaki Destek Mekanizmaları

	<u>Destek Mekanizmaları</u>	<u>Sıklık</u>
<u>1. Esnek Çalışma Şekilleri</u>		
Esnek zaman	K2,K7,K9,K10,K11,K12,K13,K14,K18,K19,K20,K21,K23,K24,K25,K26,K29,K31	18
Evden çalışma	K5,K6,K11,K14,K20,K25,K26,K27	8
Yarı zamanlı çalışma	K2,K7,K10,K22,K23,K24,K29,K31	8
<u>2. İzin Politikaları</u>		
Doğum izni	K1,K4,K7,K17,K19,K20,K25,K31	8
Süt izni	K1,K4,K7,K12,K16,K19,K20,K25,K32	9
Ücretsiz izin	K1, K2,K4,K7,K11,K12,K19,K33	8
<u>3. Çocuk Bakım Desteği</u>		
İşyeri kreşi	K1,K3,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K13,K14,K15,K16,K17,K21,K22,K23,K24,K25,K26,K27,K28,K29,K30,K31,K32,K33	27
Çocuk bakım maliyetlerine finansal destek	K1,K2,K4,K5,K6,K8,K9,K12,K14,K15,K17,K22,K23,K24,K27,K28,K29,K31,K32,K33	20
Emzirme odası	K1,K5,K6,K8,K15,K17,K19,K25,K26,K27,K28,K30	12

Bu konuda katılımcı ifadelerine göre;

K19: Hiçbir yerde böyle bir destek yok zaten emzirme odası demek çocuğu da yanında işe götürüyorsun demek yani şimdi ben İstanbulda iki bin kişinin çalıştığı bir yerde çalışıyordum ne emzirme odası vardı ne bir

şey vardı insanlar sütlerini tuvalette süt sağıyordu gidiyordu dolaba koyuyordu akşam onu alıyordu eve götürüyordu filan zaten o koşullar altında ne süt diye bir şey kalıyor yani o ne kadar sürüyor maksimum bir ay falan yani çünkü o süt de psikolojik bir şey yani orada git tuvalette sütü sağ akşam canlı canlı onu eve götür filan olmuyor yani o iş ama süt izni kullananları gördüm hakikaten mesela her gün bir saat erken çıkıyordu bir tanesi, bir tanesi bir gün hiç gelmiyordu falan filan öyle ama aman yaşasın ne güzel seni destekleyelim falan diye ben bir ortam görmedim de duymadım da en iyi şirkette de duymadım çok böyle başarılı üst düzey kadınlar bile yani bir tane birisi vardı hatırlıyorum bebeğiyle bakıcısını bütün gün yanında taşıyordu şirkete getiriyordu götürüyordu ders vermeye gidiyordu üniversiteye, dışarda bekliyorlardı filan mesela yani hayatına devam etmek istiyordu ama öyle garip garip şeyler yapıyor yani insanlar bence Türkiye'deki support sistemi çok kötü yani yine de bir şeyler var hani ama daha da belki desteklenebilir. Yani bence bir kere insanların doğum izninin belki biraz daha uzun olması lazım, insanlar korkuyorlar işlerini kaybetmekten çok fazla uzaklaşmaktan haldır haldır geri geliyorlar biraz daha o konuda esneklik sağlanabilir belki o da çok da zor bir şey değil aslında ama yapılmıyor niye yapılmıyor bilmiyorum yani doğum izninde olan bir elemanın yerine geçici zamanlı birisi işe alınabilir ama böyle bir şey de yok biraz daha belki iyileştirilebilir yani izin süresi arttırılabilir diye düşünüyorum ücretsiz izin ama tabi bu yani mentalite meselesi hamile kalan bir kadına artık şu gözle bakılıyor yani nasıl olsa gidecek gelir mi gelmez mi belli değil falan filan, halbuki bak işte şöyle şöyle yapalım diye birlikte bir plan yapılırsa o çalışan da daha verimli çalışacak daha bağlı olacak şirkete yani hamile olan insanları böyle Türkiye'de hakikaten annelikle iş hayatı zor ve bu çok kötü bir şey bence her bakımdan yani neyse bakalım belki düzelir.

K1: Destek mekanizmaları yok. Ben bu konuda desteğin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Maddi anlamda analık izni olsun, süt izni olsun, hani bunlar veriliyor fakat elbette ki bunlar yeterli değil. En büyük sıkıntımız kreş. Ben bu konuda bir şeyler söylemek istiyorum. Şimdi bizim kurum olarak kurum bazında düşündüğümüz zaman kurumda iki binamız var. Araları bir on dakika yürüyüş mesafesi. Bir binada yüz elli-iki yüz arası personel var, taşeron olanları saymazsak memur olanları sayıyorum. Bizim binamızda da doksan tane personel var devlet memuru yani, birçoğumuzun çocuğu var kadın-erkek hani bunlara mesela işyerinde bakım olsa, işyerinin kreşi olsa, biz oraya gönlümüz rahat bir şekilde bıraksak çok çok daha iyi olacak. Çünkü bunun sıkıntısını, stresini hep biz yaşıyoruz. Çocuk doğuyor, bakıcı arıyoruz, büyüyor kreş arıyoruz ve herkesin yeterli maddi imkanı olmuyor, tek maaşlı çalışan arkadaşlarımız var. Biz yine iki maaşlıyız ama ben şu an çocuğumu kreşe verdim normal kreşlerden de daha yüksek ücretli bir kreşe verdim gelişimini desteklediğim için ama mesela duyuyoruz diğer kurumun çalışanları için çocuklarına bakan kreşi var. Kreşe aylık iki yüz elli TL veriyorlar ve çocuklarına dört dörtlük bakılıyor yani anne babalar çocuklarının eğitiminden gelişiminden dolayı mutlular ben aynı desteğin bizim devlet

kurumları için de yapılmasını istiyorum. Yani böyle bir şeyin gerektiğini uygun görüyorum. Ama bu konuda devlet büyüklerimiz, kurum başkanlarımız ne yapar bilemiyorum tabi. Bir de şeyi söyleyeyim. Emzirme odası, alt değiştirme odası bunlar da çok çok önemli. Kadın mesela iki-üç aylık çocuğu kucağında geliyor, bizim kurum ödenek veriyor işte bu annelikle, ne kadar verdiğini tam olarak bilemiyorum, her çocukta artırarak veriyor, ilk çocuğa bir miktar, ikinci çocukta daha fazla miktar net bilemediğim için yanlış bilgi vermek istemiyorum. Tabi devlet memurları da alıyor, yani çok hatırlamıyorum ama yüz seksen dokuz TL gibiydi bir kereye mahsus alıyoruz. Devlet memuru olduğumuz için maaşımız bu süre içinde devam ediyor, kurum çalışanları da analık izni süresince maaş alıyor ama onu toplu bir şekilde doğum yardımı olarak alıyorlar yine detaylarını çok iyi bilmiyorum. Yani şu önemli, kuruma hani kucağında bebeklerle başka işyerleri için de geçerli, mecbur kadının gitmesi gerekiyor kucağında iki-üç aylık bebeğiyle gitmek zorunda kalıyor. Emzirme odası, alt değiştirme odası mutlaka olmalı. Benim kızım bazen geliyor yanıma, anneye ihtiyacı oluyor ya da bir ihtiyacı oluyor mesela doktora götürecektim oluyorum sabah beraberimde getiriyorum. Af edersin altını kirlettiği zaman ne yapmam lazım değiştirmem lazım. Bizim arşivlerimiz var arşivin içindeki arşiv toz dolu yani arşivin içerisinde bir masa var artık birisi dışarda bekliyor mesela o şekilde çocuğun altını değiştirmeye çalışıyorum yani çok zor yani gerçekten emzirme odası ve alt değiştirme odası her işyerinde mutlaka olmalı. Özellikle çok personelin olduğu binalarda kesinlikle olmalı.

K6: Yani bir kreş mesela mutlaka olmalı hani belli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran firmalar için devlet kurumları için mutlaka kurumun kendine ait bir kreşi yakında mutlaka olmalı. Çünkü bu çocuk bakımı anne işe başladıktan sonra çok ciddi sıkıntı anneler için. Burada mesela bizde üç yaştan sonra var ve o benim için büyük bir şans hem de hani çok yakın karşımızda, güvenilir bir ortamda, aklım kalmıyor. Bir şey olduğunda çok kısa sürede izin almak zorunda kalmadan beş dakika on dakikalık şehre gidebiliyorum. Çünkü pek çok aktivite oluyor. En son mesela geçen hafta aşure günleri vardı ve çocuklar anne-babalarını orda görmek istiyorlar. O yüzden mesela benim için sıkıntı olmuyor onlar. Bir sınavım falan yoksa herhangi çok ciddi önemli toplantı yoksa hemen gidip onun da gönlünü yapıp gelebiliyorum, işime devam edebiliyorum, onu almak durumunda kalmıyorum mesela. Çocuk yardımı var hani görüyorum maaş bordrosunda ama hani çok komik bir para kırk beş lira mı öyle bir şey çocuk yardımı, kırk beş TL, yani yanlış söylemeyeyim küsuratını o civarda bir şey en az elli olsun çocuk yardımı ama çok komik bir para bence hiç vermeseler de olur öyle bir şeyi ama özellikle çocuğunu kreşe gönderen anneler için böyle bir destek olmalı, devletin böyle politikaları olmalı. Çünkü mesela burası daha uygun ama dışardaki kreşler ciddi pahalı, yani bin iki yüz TL den başlayan kreşler var. Zaten hani alınan maaşlar ortada, o anlamda çok sıkıntı yaratıyor annelere ya da ailelere diyeyim hatta bazı anneler kendi arkadaşlarımdan biliyorum çalışmaktan vazgeçip kreş parası vereceğime kendim bakarım diye çalışmaktan

vazgeçen anneler de var. Emzirme odaları da iyi fikir olabilir. Yani iki yaşına kadar emdiğini düşünürse çocuğun, hatta çocukların oyalanabileceği yerler bile olabilir kurumlarda neden olmasın. Ama biz tabi üniversitedeyiz daha rahat bir ortamdayız. Belli bir kamu kuruluşuna göre şartlarımız bence daha iyi özel sektöre göre çok daha iyi. O yüzden hani biraz daha destek görüyoruz bu anlamda. Zaman zaman evden çalışmayı da uyguladığımız oluyor mesela onu yapabiliyoruz. Çünkü bizim hani bilgisayar yetiyor neticede ders yoksa katılabilecek yani burada olmamızı gerektiren öğrenciyle ilgili bir durum yoksa evden de idare edebiliyoruz.

K25: Var uygulanıyor yani bir süt odamız vardı ben o dönemde hani o süt odasını kullandım sütümü sağlıyordum hani bir dipfriz vardı o dipfrize koyuyordum bir kreşimiz yok ama esnek çalışma bizim uluslararası şirket olduğumuz için var isterseniz hani evden çalışma alabiliyorsunuz evde çalışma imkanınız var şöyle hani tabi ben satış işindeyim dolayısıyla çok realistik değil evden bir hani kamu kurumlarıyla görüşecek şekilde bir şeyiniz olmaz ama günün sonunda istediğin yani bunu siz yönetiyorsunuz o şekilde düzenliyorsunuz ne bileyim hani öğlene kadar evden çalışıp öğleden sonra müşterilerinizle toplantılar planlayabilirsiniz o anlamda mutlaka şirkete gelme gibi bir zorunluluk yok toplantılarınız el verdiği ölçüde ama hani tabi yoğun çalışma temposu olduğu zaman bunu çok fazla kullanamadım ben hani bunu evden çalışma gibi bir şey yapmadım açıkçası ondan sonra daha çok dediğim gibi bu yasal haklarımı ben düzgün kullandım onun dışında anneliğe verilen bizim tarafta hani bir anneler arası kominite var kendi içinde yazışıyor bu anneler arası kominite birbirlerine destek olma amaçlı ondan faydalandım ama onun dışında zaten hani işimin doğası gereği çok da fazla hani bunları kullanma imkanım da olmadı diyeyim. Yani aslında onun dışında çok fazla bir şey de aklıma gelmiyor açıkçası belki hani işte ne bileyim şirketimizin bir kreşi olsaydı oraya götürebilseydim büyük bir firma kreşi olsaydı o olabilirdi belki hani öyle bir şey olabilirdi.

K8: Şimdi bunlarla ilgili ben kurumumuzun oldukça geri kaldığını düşünüyorum açıkçası. Çalıştığımız kurumda çalışan anneler için hiçbir destek mekanizması olmadığını düşünüyorum. Hani on bin çalışanı olan bir yer üniversite, dört-beş bini kadın olsa hani yarısı gibi düşünürsek hep bu annelik deneyimini, bakım işini kadınlar kendi başlarına hallediyorlar maalesef. Son birkaç yıldır diğer kampüste de bir minik üniversiteliler kreşi diye bir kreş kuruldu. Orada da daha çok hani hemşireler nöbet usulü çalıştığı için üç vardiya gibi bakılıyor çocuklar, yirmi dört saat kreş. Kampüste de binası yapıldı, dizayn edildi ama açılmadı mesela, bunun çok büyük bir eksik olduğunu düşünüyorum. Hatta ben de küçük çocuğumu oraya vermeyi düşünüyordum. Kampüste olur rahat görebilirim, ziyaret edebilirim gün içinde diye mekânsal olarak da yakındı ama maalesef orası da açılmadı yani. Kurumun çalışan anneler için hiçbir destek mekanizmasını görmedim açıkçası ve aynı zamanda fakülte kadın platformu üyesiyim. Daha önceki hep bu emzirme odası fikrini konuşmuştuk en azından yani fakülte binasında bir emzirme odası olmalı

kadınlara çocuklarını emzirmek için ama o da “a çok güzel fikir falan” denilip açıkçası hiçbir kurumsal adım atılmadı. Dolayısıyla bence hiçbir destek uygulaması söz konusu değil bu anlamda, yani kampüs içi bakım olanakları sunan, hakikaten kreş hazır yapılmış yani onun açılması en azından iyi bir düzenleme olabilir. Emzirme odaları hayata geçebilir hakikaten yani bunlar düşünülebilir. Anaokulu üç-altı yaş arası ama eski dönemde bir kreş şu bizim binadan çıktığınızda solda renkli bir bina tek katlı bir bina var sıfır-üç yaş gibi düşündüler ama o da açılmadı maalesef. Dolayısıyla sıfır-üç yaş bir şekilde kurumun sunduğu olanaklar dışında kadınlar informal hallediyor maalesef kendi annelerine kayınvalidelerine baktırarak kadın tutarak ya da kendi semtlerindeki kreşlere göndererek ama devlet de bunu karşılamıyor baktığımızda. Kreş ücretleri oldukça yüksek açıkçası. Hani çalışan örneğin çalışma yerinizin bu anlamda bir bakım olanağı sunması çok hakikaten önemli bir destek olabilir tabi. Aynı kampüste olmanın tabi şöyle bir avantajı var çocuk hastalandığında en azından alıp hemen yanı başınızda olduğunda götürüp onu muayene ettirip tedavisi neyse gereklerini yerine getirip bırakabiliyorsunuz. Ama mekanlar ayrı olduğundan çalışma yeri işyerini düzenlemediğinde çok zor gün içinde gidebilmeniz tabi.

Özel kurumda çalışan katılımcı annenin ifadesine göre;

K23: Şirketimiz bu konuda gayet esnek ama her zamanki gibi annelerin part-time/yarı zamanlı çalışmasını destekliyorum yani olması gereken bence annenin part-time çalışıyor olması lazım yani sabahdan öğlene kadar olabilir öğleden akşama kadar olabilir bence annenin olması gereken bu, şirketimizin kreş desteği var yani anlaşmalı olan bir kreş vardı sonradan bu anlaşma kaldırıldı bütün kreşlere gönderebilirsin ama işte devletin verdiği beş yüz kırk dokuz TL gibi bir rakam da onu da ödeniyor şirketimiz tarafından kreş faturası karşılığında öyle bir ödemesi var işte altı aylıktan alabiliyor kreşler yok hani altı yaşına kadar hangi kreşe gönderirseniz gönderin faturanızı getirdiğinizde ödeme yapılıyor yani o anlamda iyi yani onun dışında kurumda kreş yok.

K29: Burada bizim kreşimiz var zaten bir ara sıfır-üç yaş açılacaktı aslında bina yapılmış neden dolayı vazgeçildi bilmiyorum çünkü bütün her şeyi yaptılar sandalye masa her şeyini yaptılar hatta başvuru bile almışlardı, neden bitirdiler bilmiyorum, o zaman açık olsaydı getirirdim ben, eğer ki bakıcımız olmasaydı mesela babaannemiz olmasaydı getirirdim o yüzden sıfır-üç yaş buraya da olsa iyi olur merkezde var mesela çok güzel öteki kampüsümüzde var, buraya da olabilir annelere esneklik derken şöyle bir şey var annelere esneklik sağlansa bile bazı insanlar bunun suyunu çıkarıyorlar gerçekten o yüzden bu esneklik bence ideal sadece bu özel sektöre işçilere yapılan annelere esnekliğini bize yapsalar hani yarım gün çalışma var, o sadece işçi sınıfınaymış bize değilmiş açıkçası ama kim maaşını yarıya bölmek ister yani benim eşim zaten özel sektörde aldığı maaş belli ben de yarıya bölsem ne kadar geçinebilirim bu dediğim gibi eğer suyunu çıkartmasa insanlarımız belki

daha esnek davranabilir yani yasalar ne yazık ki insanlara bir veriyorsun beş istiyorlar onların yüzünden biz arada kaynıyoruz ne yazık ki.

K31: *İşyerimizde bizi destekleyen politikalar yok, yani bir tek kreş var, izin alırken de çoğu zaman sıkıntı yaşıyabiliyoruz. İzin konusunda biraz daha yani esnek olabilirler diye düşünüyorum ya tabi ki hani istediğimiz zaman alıyoruz ama hani sonrasında belki sıkıntı yaratıyor yani çekinerek alıyorsun zaten ezile büzüle alıyorsun ama sonrasında da sıkıntı yaşadığımız oluyor tabi ki, başka işte bu doğum sonrası iznin en az altı ay olsa çok daha iyi olurdu en az altı ay yani dört ayı vermişsin iki ayı da verebilir yani aslında yarı-zamanlı çalışma da güzel ama şöyle yani burası uzak evime zaten hani servisle gelip gidiyorum kırk dakikada gelip gidiyorum, halk otobüsü metro falan kullanmış olsam bir-bir buçuk saatte gidip geleceğim o da bir şey ifade etmeyecek zaten öyle, doğum yardımı ödeneği maalesef birkaç ay sonra çıktı maalesef yararlanamadım ondan.*

Farklı olarak öğretmen olan katılımcı 3'ün ifadesine göre;

K3: *Yani çalıştığım kurumda çok bir sıkıntı olmuyor işin açığı. Zaten biz öğretmen olarak çocuklar üzerinde hep küçük yaş çocuklar üzerinde çalıştığımız için onlarla beraber olduğumuz için yani çok aşırı bir sıkıntı olmuyor zaten. Çalıştığım kurum da ona göre ayarlanmış bir yer sadece tabi ki bebekler açısından bebek olduğu zaman sıkıntı olabilir. Çünkü bebekle işyerinde ilgilenmek biraz sıkıntı. O yüzden de zaten babaanne ya da anneanne akrabalarımıza birinci derece yakınlarımıza veriyorum ama büyük çocuğum benimle zaten artık geliyor. Okulumuzun şartları ona göre ayarlanmış durumda zaten çalıştığım yerin.*

4.3.8. İşyerindeki Ebeveyn İzni ve Çocuk Bakım Politikaları

Görüşülen katılımcı anneler bu konuda işyerinde ve ülkede çocuk bakım politikalarının bulunmadığını ve ebeveyn(anne-baba) izinlerinin çok az olduğunu belirtmektedir. Çalışan anneler tarafından memur eşe verilen on günlük babalık izni çok yetersiz bulunmakta ve artırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Yasal olarak devletin verdiği ücretsiz izinlerin uygulamada tam kullanılmadığı belirtilmiştir. Çalışan anneler çocuk bakımı konusunda zorlandıklarını ve sıkıntı yaşadıklarını, annelik ve çalışan kadın rollerinin çatıştığını ifade etmektedir. Doğum sonrası izin sürelerinin en az altı ay olacak şekilde uzatılması gerektiği, tam gün yarım gün veya saatlik çocuk bakım hizmeti veren kuruluşların olması gerektiği bunlara çok ihtiyaç duyulduğu, bu konuda destek sağlanması gerektiği açıklanmaktadır. Çocuk bakımı için maddi desteklerin sağlanabileceği

belirtilmiştir. Ayrıca mazeret izinlerinin yeterli olmadığı, hastalık izni veya anne bakım izni gibi yeni izin kavramlarının getirilmesi gerektiği, izinlerin esnetilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Yasal uygulamalar dışında farklı, özel uygulamalar bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Akademisyenliğin esnek çalışma saatleri avantajı sağladığı katılımcı anneler tarafından dile getirilmektedir. Özel kurum çalışanları da yasalar haricinde işyerinde ayrı çocuk bakım politikaları güdülmeyişiğini belirtmişlerdir. Memur olan katılımcılardan ikisi izinlerin ve uygulamaların amirin inisiyatifinde olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra ebeveyn izinlerini ve uygulanan çocuk bakım politikalarını yeterli bulan iki katılımcı bulunmaktadır.

K8: *Ebeveyn izni ve çocuk bakımı, ebeveyn izinleri hakikaten yetersiz diye düşünüyorum. Şöyle ki sağlık bakanlığının ilk altı ay sadece anne sütü kampanyası var biliyorsunuz ama dördüncü ay dolmadan daha işe başlıyorsunuz halbuki o çok önemli bir sıkıntı yani sadece anne sütüyle besleyecekseniz işte makineler alıp sütünüzü sağıp bırakıp falan en az bir iki-iki buçuk ay önce çocuğunuzdan ayrılmış oluyorsunuz o büyük bir güçlük diye düşünüyorum. Babalık izni zaten sembolik asıl Türkiye de babalara ilişkin yaklaşımı gösteren de bir şey 10 günlük izin hani bakın babalar ne kadar sembolik aslında. Annedir temel olan, o kültürü de kutsayan bir şey gibi geliyor bana. Hani hiç sorulmuyor eşlere sen mi ayrılacaksın izne sen mi direk zaten annenin rolü bu yani gerekçesi de hazır zaten. “E çocuğu kadın emziriyor tabi ki o başında olacak gibi”. Dolayısıyla bu açıdan çok çok yetersiz. Çocuk bakım politikası diye bir şeyden söz etmek mümkün değil galiba yani Türkiye’de, yani ben çocuk bakım politikası deyince şunu anlıyorum; kamusal ücretsiz ya da çok düşük ücretli bakım olanakları ama böyle bir yapı yok maalesef. Yani daha önce aslında eski Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmadan önce adı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu iken kurumun adı şu an bakanlık olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı her ilde ücretsiz ya da düşük ücretli kreş ve gündüz bakım evleri vardı onların hepsi kapatıldı ve şu an hakikaten özellikle ekonomik güçlük çeken aileler ebeveynler için ücretsiz ya da düşük ücretli bakım olanağı yok denecek kadar az açıkçası. Bazı özel kreşler bir-iki kontenjan ayırabiliyor falan. Dolayısıyla bu kamusal bakım meselesinin hiç olmadığını düşünüyorum, çok yetersiz olduğunu düşünüyorum bunun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Yani o da işte galiba yine daha çok anneliğin kutsanması kadınların daha çok öncelikle kadın olarak yani anne olarak eve gönderilmesi. Yani çalışmak çok temel koşullarından biri çocuğunuzun hakikaten çok düşük ücretli ya da ücretsiz bir bakım olanağından yararlandıysanız çocuk bakımını kamusallaştırıp ancak kadınları çalışma yaşamına davet edebilirsiniz. Bunu yapmadan “hadi gelin işte kadın istihdamını artırmaya dönüş şöyle bir şey yapıyoruz” dediğinizde hakikaten havada kalıyor çünkü bakım*

verme rolleri her zaman daha öncelikli çocuklarınızın gereksinimleri daha ağır basabiliyor. Dolayısıyla çalışan kadın ve annelik pozisyonları bu açıdan çok tabi ki çatışabilir hani. Benim açımdan çok söz konusu değil belki ama çocuk bakım politikası da işte bu kamusal ücretsiz ya da düşük ücretli bakım uygulamaları seçeneklerinin hayata geçmesi demek. Ya şöyle durumlar oluyor mesela dersim var eşimin işi çıktı diyelim ki çocuğu iki saat bırakacak bir yer istiyorum ben. Birkaç kez mesela dersimi erteledim, geç başladım, derse getirmek durumunda kaldım hani birkaç kez oldu ama diyorum ki buna ne gerek var ben ya da eşim bir şeyi ayarlayamadan hani böyle bir kuruluş olmalı ben saatlik, iki saatlik, yarım gün en azından bırakabilmeliyim, isteyenler tam gün gibi bunlara çok ihtiyaç olduğunu düşünüyorum açığı.

Kamu personeli, devlet memuru statüsünde olan katılımcı 32'nin ifadesiyle;

K32: Yani işyeri olarak değil daha çok personel 657 sayılı haklar neyse onları kullanıyoruz onun dışında özel bir esnekliğimiz yok yani şunlar olsaydı iyi olurdu diyebileceğimiz süt izinleri uzatılabilirdi, anne bakım izni diye bir izin kavramı getirilebilirdi, en azından iki yaşına kadar annenin ücretli olarak bakması yönünde belli bir iyileştirme yapılabilir hani yarı-zamanlı da benim için çok mantıklı gelmiyor çünkü zaten anne o evden çıkmış oluyor yarı gün gidiyorsun yarı gün geliyorsun çalışıyorsun yani annenin o evden yarım gün birine emanet etmesiyle tüm gün emanet etmesi benim için bir şey ifade etmiyor aynı anlama geliyor. O yüzden bu süreci en azından iki ya da üç yaşına kadar anneliğe bu imkanın verilmesi yönündeyim. Yarı-zamanlı maaş yani o parayı ben bakıcıya verip en azından haftanın belirli günleri yine çocuğuma alabilirim yani bunlar tatmin edici uygulamalar değil benim için.

Kamu kurumunda çalışan 12. katılımcının ifadesine göre;

K12: Bizim işyeri yani benim işyerim bu konuda ciddi anlamda hakkını veren bir işyeri olumlu yani her şey. Bizim böyle bir problemimiz var kurumumuzun kreşi yok, çocuk bakım alanı yok, emzirme odamız var, katımızda değil ama doktorluk katında emzirme odamız var, ben hiç kullanmadım, kullanma ihtiyacı duymadım çünkü çocuğumla evdeydim yani, tabi o oda boş şu anda duruyor, bekliyor. Şeyi biliyorum yani sütlerini sağıp buzdolabında saklamaları gerekiyor gün içerisinde de o yüzden. Bunu insanlar arşivlerde yapıyorlar diğer kurumlarda.

Akademisyen olarak çalışan katılımcı 5'in ifadesine göre;

K5: Bu aslında sizin çalıştığınız birimle çok alakalı gerçekten sizi anlayabilen yaşadığınız bu sürecin sıkıntılarını özellikle bilen yöneticilerle çalışıyorsanız işiniz biraz daha kolay. Ebeveyn izinleri hani zaten devlet belli şeyleri sağladığı için bu anlamda genellikle çok sıkıntılar olmuyor ama mesela doğum iznini çok uzattığınız zaman aslında tepki çekebiliyorsunuz, tepki alabiliyorsunuz. Çünkü akademik kariyer

yaptığımız için çok hoş karşılanmıyor. Yani çocuğunuzu iki yaşına kadar hani sizin büyütmeniz, iki yaşına kadar ücretsiz izin almanız ben açıkçası hiç duymadım. Var mı bilmiyorum örneği hani bizim çevremizde ama çok zor mesela yani hani kanunlarda böyle geçiyor devlet böyle bir izin veriyor ama uygulamalarda çok olmuyor, en azından bizim buralarda yok yani. Çocuk bakım politikaları işyerimizde kreşimiz var. Hani kreşimizin iyi olduğunu biliyorum. Giden arkadaşlarımız var. Hani onun dışında bina içerisinde spesifik çok küçük şeyler, emzirme odaları olabilir ya da kampüsün çeşitli yerlerine hem çocuklar için hem de çocuklarını getirenler için de kolaylık sağlayıcı, mesela ufak performans odaları, onların vakitlerini geçirebileceği aktivite odaları iyi olur tabi, neden olmasın. En azından anne-baba sıkıştığı zamanlarda, bırakacak kimsesi olmadığı zamanlarda, oralarda mesela kamerayla da izlenerek öyle destekler sunulabilir.

Özel kurumda çalışan katılımcı 20 işyerlerinde kontrat tiplerine göre farklılıkların olduğunu ve katılımcı 22 izinlerin esnek olması gerektiğini belirtmektedir.

K20: *Yani bizde kontrat tipinden kontrat tipine fark ediyor o yüzden yani mesela daha iyi bir kontrat tipi var fiksöm dediğimiz onlarda süt izni de var işte ücretsiz izin de var hepsi var ama bizim kontratımızda yok bunların hepsinin her kontrat tipinde olmasını gönül isterdi ama biz bunları baştan kabul ederek giriyoruz bu da bir gerçek yani biz bu işi seçerken zaten bu şartları bilerek giriyoruz yani o yüzden yapabilecek bir şey yok.*

K22: *Yani bence izin kısmı daha esnek olmalı, ya çünkü şöyle çocuğunuz hastalanıyor ihtiyaç izni ama bizde mesela öyle bir şey yok mazeret izni diye bir şey var ama zaten yetmiyor yani çok çabuk tükeniyor öyle olunca hani daha esnetilebilir diye düşünüyorum yani yeterli olmuyor çünkü yıllık izin diyorsunuz mazerete çeviriyorsunuz o bile yetmiyor ki mesela çocukla belli zamanlarda vakit geçirmeniz gerekiyor daha çok hastalık izni aslında gerektiriyor yani. Kreş desteğimiz var hani eskiden anlaşmalı olduğumuz bir kreş vardı oraya gönderiyorduk ve tüm masrafını şirket karşılıyordu ama şimdi belli bir miktar veriyor istediğiniz her kreşe gönderebilirsiniz bizim şirketimizin uygulaması beş yüz elli TL veriyor sanırım, beş yüz elli TL üzerine siz kendiniz tamamlıyorsunuz tabi bu güzel bir şey.*

Farklı olarak katılımcı 30 üniversitelerin çalışan anneleri desteklemediğini vurguladığı ifadesine göre;

K30: *Öyle bir şey olduğunu hiç düşünmüyorum Türkiye'deki resmi dairelerde hiçbir politika yok, belki bakanlık düzeyinde olan yerlerde vardır ama maalesef üniversiteler anneliği ve kadın çalışan anneleri hiç desteklemiyor tam tersine sevmiyorlar ben üç farklı üniversitede çalıştım eşimin görevi dolayısıyla üniversitenin ve akademisyenlerin bakış açısı maalesef menfi, önyargılı olumsuz.*

İşyerinde uygulanan ebeveyn izinleri ve çocuk bakım politikalarını yeterli ve uygun bulan akademisyen olarak çalışan katılımcı 9 ve katılımcı 11'in ifadeleri;

K9: *Yeterli bana göre yeterli. İşte sadece bir kreşle ilgili bir sıkıntısı var onun dışında işyerinde herhangi bir sıkıntı yok. Tabi ki burada bir emzirme odası bir bakım odası falan yok ama zaten öğrenciye sınıf da yok yani değil ki bizim sınıflara yani bizim çalışan anneler için bir emzirme odası artı çocukların burada çok rahat edebileceklerini ve buraya getirilmemeleri gerektiğini düşünüyorum. Dolayısıyla böyle emzirme odasıdır gibi ya da bakım odası gibi odalara da gerek olmadığını düşünüyorum. Hepimizin odası da var zaten hani bu konuda yapılabilecek bir şey yok. Yani işyeriyle ilgili bir sıkıntı yok o anlamda. Hatta fazlasıyla esnek diyebiliriz.*

K11: *Gayet uygun ve yeterli olduğunu düşünüyorum. Dediğim gibi bizde erken çıkma işte evden çalışma gibi uygulamalar olduğu için bu bize çok ciddi bir destek sağlıyor. Onun dışında tabi üç yaştan sonraki kreş oldukça ciddi bir destek zaten üniversitenin sunduğu. Bence yeterli diye düşünüyorum bunlar.*

4.3.9. İşyerinde Annelik Kaynaklı Yaşanan Zorluk ve Sorunlar

33 katılımcı çalışan annenin işyerinde anne olmaktan kaynaklı ne tür zorluk ve sorunlar yaşadıkları ile ilgili 25 katılımcı çeşitli zorluk ve sorunlar yaşadığını, 8 katılımcı ise herhangi bir zorluk ve sorun yaşamadığını belirtmiştir. Yaşanılan zorluk ve sorunlar arasında en sık dile getirilen benzer ifadeler; zaman yetiştiremememe sorunları, işe yeterli zaman ayıramama, eve yeterli zaman ayıramama, yorgunluk, stresin eve ve işe yansması, iş-aile çatışması yaşama, evden işe ve işten eve yönelik olumsuz yansımalarıdır. Ayrıca, aklın çocukta kalması, işe konsantrasyon zorluğu, verimsiz çalışma, ani durumlarda veya hastalık durumlarında çocuğu bırakacak yer bulamama, annenin yıpranması, yoğunluk, desteklerin azlığı, kongrelere katılamama zorluğu, çocuğu bıraktığı için suçluluk hissetme, vicdan azabı duyma, evde çalışamama, akademik dünyanın kişilerarası sorunları, kurumda kreş bulunmaması nedeniyle ulaşım zorluğu, enerjinin azalması, psikolojik kayıplar yaşama, stres, izin almada zorluk ve sorun yaşama, bekar çalışma arkadaşlarından mobbing, eleştiriye maruz kalma ve toplumsal kültürün beklenti fazlalığı çalışan annelerin deneyimledikleri farklı zorluk ve sorunlar olmaktadır.

Tablo 20. İşyerinde Annelik Kaynaklı Yaşanan Zorluk ve Sorunlar

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
Zorluk ve sorun yaşama	K1,K2,K3,K4,K6,K7,K8,K10,K11,K12,K14,K16,K17,K18,K20,K22,K24,K25,K26,K28,K29,K30,K31,K32,K33	25
Zorluk ve sorun yaşamama	K5,K9,K13,K15,K19,K21,K23,K27.	8

Zaman konusunda zorluk ve sorun yaşayan katılımcı ifadelerine göre;

K1: Çalışan anne olmak her şeyden önce çocuğun geldiği için çocuğunu önce düşündüğün için bazen işe adapte olmakta zorluk ve sıkıntı yaşıyoruz. Özellikle çocuğun bir sıkıntısı olduğunda hasta olduğunda işte zaman zaten büyük sıkıntı oluyor bizim için. Zamanı zaten hiçbir şekilde yetiştiremiyoruz. Artık hani kendimi bile düşünmüyorum, kendime bile zaman ayıramıyorum. Onu bile bir kenara bırakıyorum. Artık fedakarlık, çocuğuma da yeterince zaman ayıramadığım için elbette ki üzülüyorum. Hafta sonlarımız yetmiyor mesela hafta sonu çocuğumuzla vakit geçiriyorum özellikle pazartesi günleri çok zor oluyor çünkü cumartesi pazar bütün gün çocuğunla berabersin pazartesi günü çocuk anneden ayrılıyor, anne çocuktan ayrılıyor o gün bizim için daha zor geçiyor. Aklın hep onda oluyor yani genel olarak söylediğimiz zaman çalışan anne olmanın birinci zorluğu zaman sıkıntısı. Onun dışında hastalandığı zaman sürekli aklın onda, işe konsantre olamıyorsun o problem. Öyle söyleyebilirim. Stres illa ki yansıyor iş yaşamına yansıyor. Bazen böyle içimden şöyle bir şey geliyor. Ya keşke ben burada olmasam, çalışıyor olmasam, özgür olsam, rahat olsam ve çocuğumla vakit geçirsem, evimde olsam bazen gerçekten hani onun yorgunluğu şöyle de iş yaşamını etkiliyor: İşten çıkıyorsun eve geliyorsun, çocukla ilgileneyim, evi toparlayayım, yemek yapayım yani bulaşığı yıkayım dinleneyim diyene kadar saat on bir oluyor, ev işleri de vakit alıyor. Vakit aldığı için uyuduğumuz zaman dinlenemiyoruz. Ertesi gün dinlenemedi tekrardan işyerine gidiyoruz. Ben orda kendime gelene kadar bir yarım saat, bir saat geçiyor yani gidiyorum bir çay içiyorum, bir bitki çayı yapıyorum kendime uyanmaya çalışıyorum hani güne adapte olmaya çalışıyorum. Böylelikle işe ayıracağımız zamanın bir kısmı gitmiş oluyor. Yani sekiz saatin tamamını işyerinde verimli şekilde kullanamıyoruz bu durumdan dolayı.

Özel bir kurumda çalışan 20. ve 25. katılımcının ifadelerine göre;

K25: Yani anne olmaktan kaynaklı zorluk hani daha çok zamansızlık, çok yoğun çalıştığım için çocuğuma çok fazla vakit ayıramama hafta içleri çünkü zorluk şu, çok yoğun bir şirket kimse sizi burada tutmak için bir baskı uygulamıyor ama işin doğası gereği çok yoğun ve yorucu olduğu için uluslararası bir şirket olduğu için mecburen siz büyük vakitlerinizi burada geçiriyorsunuz dolayısıyla bu da hani çocuğunuzla hafta içi daha az vakit geçirmenize neden oluyor.

K8: Anne olmaktan kaynaklı yani çocukların hastalanma durumlarında ekstra bazı sağlık sorunları olduğunda işler aksayabiliyor. Bakım veren olduğumuz için, destek mekanizmalarımız az olduğu için, onun dışında çok fazla yok açıkçası. Aslında daha az zaman ayırabildiğin için hani işlerini ekstra zamanlar yaratıp yapmaya çalıştığın için bu tarz aslında zorluklar var. Mesela son yıl profesörlüğe başvurmak için yayın yapmam, eksik yayınlarım vardı, son bir yıl boyunca işte çocukları uyutup gelip kütüphanede çalışıp hafta sonları çalışarak falan onu telafi etmeye çalıştım ama tam zamanında yetiştirdim yani. Tam beş yılımı bitirdiğimde başvurdum. O açıdan bir kaybım olmadı ama ekstra zamanlar yaratarak ve çalışarak biraz yıpratıcı oldu açıkçası.

K20: Seyahat engeli, zaman problemi ama o da normal mesai saati kadar çalışıyoruz aslında çok farklı bir şey değil ama yani benim evimin buraya uzak olması benim için problem ama bu kimsenin yapabileceği bir şey değil o yüzden zaten git gel toplam bir saat yolda vakit kaybediyorum o çocuğumla geçireceğim vakitten çaldığım bir vakit aslında başka bir şey yok.

K28: Bazen uykusuz kalıyorum yetiştiremediğim zamanlar oluyor, yazı yazarken anlayamıyorum yapamıyorum, yorgun hissediyorum ya da o gün çocuklarımla kötü şeyler yaşadıysam bu benim işyerime ister istemez yansıyor çünkü onları düşünüyorum vicdan azabı duyuyorum, işime kendimi tamamen veremiyorum gibi bu iki tane şeyle çok karşılaşıyorum kendim için.

K18: Şöyle psikolojik açıdan ben daha kayıp oluyordur muhakkak çünkü her hastalığın ana faktörü zaten stres, ben bu dönem acayip stresli hissediyorum kendimi, bu yoğunluktan dolayı öyle bir kaybım olabilir yoksa hani performansında azalma yok yani hala çalışıyorum çoluğum çocuğum oldu hala oturup ders çalışıyorum yani.

Kongrelere katılmakta zorluk yaşadığını belirten akademisyen iki katılımcı annenin ifadelerine göre;

K11: Çalıştığım işte anne olmaktan dolayı yani biraz kongrelere gitmek belki bizde işte şehir dışı seyahati kongreler anlamında olduğu için belki bunları biraz organize etmek zor. Çocuğu işte üç gün bir yere bırakıp kongreye katılım zor, onun dışında genelde çalışma saatlerimiz hani çocukların kreş saatleriyle uyumlu olduğu sürece çok bir sıkıntı çekmiyorum ama tabi ki hani çocuktan önce çok daha uzun saatler

çalışmaya ayırabilirdik ama şimdi biraz daha organize olup bir yerde kesmeyi bilmek durumundayız. Ben bizim işimizin çok da zor olduğunu düşünüyorum yani biz hep avantajlı kesimdeyiz diye düşünüyorum evden çalışabiliyoruz beşe kadar işlerimizi halledabiliyoruz, ders bitince çıkabiliyoruz yani kendi iş yaşamımızı kendimiz organize edebiliyoruz mesela alttan bir üst basamağa geçeceğimize kendimiz karar verebiliyoruz bir makale yazmaya başlamak ve bitirmek bizim kendi kontrolümüzde yani biraz içsel kontrolle yürüttüğümüz bir mesleğe sahip olduğumuzu düşünüyorum dolayısıyla çok aşırı ast-üst ilişkisinin hiyerarşinin olduğu bir kurumda değiliz biraz daha yatay bir çerçevede çalıştığımızı düşünüyorum ne kadar devlet kurumu gibi görülse de üniversitelerde hoca asistan veya hoca akademisyenler arasındaki ilişkilerin o kadar da hiyerarşik zincirlerle birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum dolayısıyla biz biraz avantajlıyız gibi geliyor bana.

K6: *Yani sorumluluk dağılımıyla ilgili benim temel sıkıntım. Onun dışında tabi hani istediğiniz gibi hani çocuğu olmayan bir kadına göre her yere istediğiniz rahatlıkta gidemiyorsunuz. Belirli ayarlamalar yapmanız gerekiyor. Mesela bizde dört ay yurtdışı şartı var. Yardımcı doçentlik ve doçentlik için. Ben onu gerçekleştiremiyorum. Belki hani çocukla gitmem gerekiyor. Çünkü öyle yapıda bir insan değilim, çocuğu bırakıp da gidebilecek öyle biri değilim. Dolayısıyla çocuğumla gitmem gerekiyor. Onla da gidemiyorum şu anda. Dolayısıyla o yardımcı doçentlik kriterlerinin iki katını karşılamam gerekiyor, doçentlikte de aynı şekilde, yani bu benim için bir sıkıntı. Kongrelere istediğim rahatlıkta mesela katılamıyorum çocuk bakımıyla ilgili sıkıntılardan dolayı ya da çocuğun biraz düşkünlüğünden dolayı diyeyim. Kendimi suçlu hissedeceğim öyle bir şey olunca ama tabi önemli toplantılar olursa tabi işi geride bırakmıyorum ama kongrelere hani ismim oluyor çalışmayı hazırlıyorum ama katılamıyorum ama istiyorum. Büyüyünce öyle diyorum, biraz daha büyüyünce birlikte gideceğiz.*

İzin alma konusunda sıkıntı yaşayan katılımcı 24'ün ifadesine göre;

K24: *İşte çocuğum hasta olduğunda o ihtiyaç izni var tabi o da yani kar tatili oluyor örneğin hakikaten kreşler de kapanıyor okul da kapanıyor yani biz de hani biraz bazıları iş yerine getiriyor babaanne falan çağırılıyor hadi benim eşim biraz daha kendi çalışma saatleri daha esnek olduğu için o götürüp belki babaanneye bırakıyor falan öyle çözümlerimiz var ama özellikle hani hastalıkta işte gece aniden çıkan böyle sonuçta bazı durumlar oluyor kusuyor bilmem ne oluyor falan onlarda biraz daha onun için ayrı bir izin olması lazım, ihtiyaç izni farklı işte sen kendin ne bileyim kendin de doktora gidebilirsin, bankada işin vardır işte trafik cezası ödersin, şu bu o izinler var da çocuktan kaynaklı böyle hastalık izinleri ya da çocuk doktora götürmek de değil evde hasta evde durması lazım yani kim bakacak o zaman o çocuğa nereye bırakacağım işyerine getirmek gibi olmaz zaten ateş içinde yatıyor hani bakacak kimse yoksa ben yine şanslıyım o konuda babaanne falan aynı şehirde en kötü onu çağırıyoruz*

geliyor ama sahip olmayan insanlar ne yapıyor bilmiyorum yani o günlere farklı bir izin gibi bir şey yapılabilir yılda birkaç gün.

Öğretmen olarak çalışan iki katılımcı annenin ifadelerine göre;

K2: *Yani benim zorluğum, yaşadığım kendi işimle alakalı sadece şey olabiliyor, toplantılarımız olabiliyor ya da hani okul dışında yapılması gereken aktiviteler olabiliyor veli ziyaretleri ya da okulla ilgili başka işler olduğunda hani onu o anda aniden çıkan bir durum olduğunda bırakmakla ilgili bir sorunun olabiliyor, hani ona uymayabiliyor. Sadece böyle sorunlar çıkabiliyor aslında.*

K3: *Aslında bir zorluk olarak değil de faydası var, yani daha düzenlisiniz her şeye yetişmeniz gerekiyor. Daha dakik olmak zorundasınız, getirisi oldu yani. Tabi bunun yıpranma payı da var, anneyi yıpratıyor. Bu durum çalışınca da yine de güzel.*

Farklı olarak katılımcı 12 kurum kreşi olmadığı için ulaşım zorluğu yaşadığını belirtmektedir.

K12: *İşte kreş ya da bir bakım alanı olmaması çocuğuma her an ulaşımı mı etkiliyor yani çünkü uzak bir yerde bana yakın bir yerde değil ama onun haricinde burada anne olmaktan dolayı yaşadığım herhangi bir zorluk hiç olmadı çok şükür hep olumlu karşıladım, yardımcı karşıladım inşallah bundan sonra da hep böyle olur.*

Katılımcı 30 ve 33 ise yaşadıkları farklı sorun ve zorlukları aşağıdaki şekilde dile getirmektedir:

K30: *Çocuklarımız hastalandığında hastalık dışında bir sorun yaşamıyoruz, kreşe götürüyoruz getiriyoruz alıyoruz bir tek çocuklar hastalandığında zorda kalıyoruz, hem zaten vicdan azabı üzüntü duyuyoruz üzerine bir de yaptırımlar olunca yani biz o gün nasıl verimli olabiliriz.*

K33: *Şimdi bizim bölümde diğer araştırma görevlilerinin ve kadın hocalarımızın çocukları olmadığı ve bekar olanlar falan olduğu için anne olmak çocuğunla vakit ayırmak bu konuda bölüm başkanı yapmasa bile diğer iş arkadaşlarınız “hem çocuğu var hem çalışma yapıyor nasıl yapıyor bu kadar çok şeyi” diyerekten bir mobbing uygulamasının içerisine giriyorlar kendileri, benim böyle mesela çocuğunuz hastalanıyor ki sıfır-iki yaş aralığında ve özellikle kreşe gönderiyorsunuz, bu çocuk ilelebet kreşte bir çocuk hastalansın tüm çocuklar hastalanıyor. Biz geçen sene bir sürü hastalıkları geçirdik kızım ile yani ona geçiyor bana geçiyor benden ona geçiyor böyle bir döngü oluyor sürekli hastayız e haliyle sürekli hastalık döneminde mesela sabahleyin kalkamıyorsun geceleyin belirli bir saate kadar uyumamışsın çocuğu kontrol etmişsin falan biraz geç geliyorsun bunu bölüm başkanına söylüyorsun ama sanki diğer*

arkadaşların da kendini idareci gibi zannediyor öyle bir sıkıntı oluyor yani bir mobbing uygulamaya çalışıyorlar sanki anne olmak aslında ben kıskançlık olarak algılıyorum bunun başka hiçbir açıklaması yok. Ben o cesareti buldum bir çocuk dünyaya getirdim, çocuk dünyaya getirmekten çok çok memnunum, özellikle otuz yaşından önce bunu yapmış olmaktan çok memnunum yirmi yedi yaşında anne oldum çünkü ben şu an baktığımda benim yani aslında çocuk dediğiniz insanı da daha değiştiren bir şey mesela gençken çok fevri ve çok takıldığım olaylara şu an hiç takılmadığımı fark ediyorum çünkü beterin beteri var yani gerçekten birileri için çok yoğun bir şeyler hissetmediğiniz yani çünkü bu karşılıklı bir ilişki değil onu belirli bir koşula bağlı olarak sevmiyorsunuz koşulsuz olarak seviyorsunuz yani koşulsuz olarak sevmenin ne olduğunu öğrenmeden olmuyor. Aşk dediğiniz şey de koşullu bir sevgi, bencil olmuyorsunuz hayatınızdaki insanları mesela ailenizi yani hani derler ya “anne olduğunda beni anlarsın” anne olduğunda anlıyorsunuz gerçekten yani o yüzden bekar insanların çocuğu olmayan insanların diyelim çocuğu olmayan insanların çocuğu olan insanları anlayabileceğini hiçbir şekilde düşünmüyorum, anlatılmaz yaşanır gerçekten yani bu konuda da birazcık nasıl diyeyim toplumumuzun kültürü olarak da bunun yere düşene bir tekme de siz vurun tarzında olduğu için, mesela benim ben doğum yaptıktan sonra hiç dikkat etmemiştim doğum yapan arkadaşlarıma falan doğum yaptıktan sonra bir annenin en çok ihtiyacı özellikle doğum yapıyorsunuz yorgunsunuz bir çocuk var evde hava yoğun en büyük ihtiyacının “sen git biraz uyu ben çocuğa bakarım” olduğunu öğrendim mesela misafirliğe gidip de çocuğu saatlerce görmeye gidip de “aman canım çok tatlı falan” deyip de hizmet beklemek olmadığını mesela benden sonra doğum yapan bütün arkadaşlarıma bunu yaptım “annesin Süpermen değilsin” diyorum mesela biz de böyle annelikte her şeyi mükemmel yapacaksın. Olayın içerisine giriyorsunuz ama mükemmel değil siz de mükemmel değilsiniz yetiştireceğiniz çocuk da mükemmel olmayacak sizi eleştiren insanlar da mükemmel değil o yüzden hiçbir şekilde o şeyin içerisine girmeden kendi kendimi nasıl bu şeyin içerisinden çıkabilirim o şekilde olmak lazım, ağzı olan herkes çok çok güzel konuşuyor yani.

Çalışılan işte herhangi bir zorluk ve sorun yaşamadıklarını ifade eden katılımcı annelerin ifadelerine göre;

K5: Aslında ben böyle bir şey yaşamadım. Yani zorluk da yaşamadım, sorun da yaşamadım. Doğruyu söylemek gerekirse yani, hani sadece tez zamanının uzaması, bireysel bir şey benim kendi kariyerimle ilgili bir şey. Yoksa kimsenin zorlamasıyla olan bir şey değil. Oğluma öncelik verdiğim için aslında benden kaynaklandı, yoksa hani kurumum bana, yöneticilerimin bana çıkardığı herhangi bir zorluk yok.

K23: Bir zorluk yaşamadım hani anneyim diye bir zorluk yaşamadım yani.

K9: *Yani işyeri kaynaklı bir zorluğum ve sorunum yok yani işyeri bana engel olduğu bir durum yok. Dersimi arttırıp daha fazla ders vermeme zorlamıyorlar ya da dersimi azaltmıyorlar, bu da beni rahatsız edebilirdi. Yetersizlik hissi verebilirdi herhangi bir zorluk ve sorun şu an için yaşamıyorum. Tabi akademik dünyanın kendine özgü dinamikleri oluyor. Bu dinamiklerde doğrular yanlışlar olabiliyor, bu kişiler arası ilişkilerle ilgili bir durum anne olmakla ilgili değil de onlar anne olmadan önce de o sıkıntılar vardı, o sıkıntılar hala da devam ediyor yani onun için yapabilecek bir şey yok.*

K13: *Hiç yaşamadım öyle bir zorluk.*

K19: *Benim çok fazla bir zorluk yaşamıyorum o anlamda anne olmaktan kaynaklı burada insanların da çok yaşadığını zannetmiyorum o kadar hani tamam süt izni falan araya kaynayabilir ama birisinin çocuğunun bir işi olduğu zaman da hani ben gidiyorum diye gidilip gelinebiliyor öyle çok şey bir durum yok yani anne olmakla ilgili büyük çocuklarla ilgili bence çok büyük bir problem yok.*

K15: *Yani burada bir zorluk, sıkıntı yok.*

4.3.10. Annelik Sonrası İşyerinde Kayıp Yaşama Durumu

33 katılımcı çalışan anneden 17 katılımcı, annelik sonrası işyerinde yaşadıkları herhangi bir kayıp olup olmadığı sorusuna herhangi bir kayıp yaşamadıklarını, 16 katılımcı anne ise az da olsa birtakım kayıplar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşyerinde yaşanan kayıplar arasında; uykusuzluk, yorgunluk, düzensizlik, süre ertelemeleri, işyerinde zaman kayıpları, zamanı iyi değerlendirememesi, iş arkadaşlarıyla geçirilen zamanın azalması, yaşlanma, yıpranma, psikolojik kayıplar, stres, yoğunluk, motivasyon düşüklüğü, kariyer gerilemesi, kariyer hedeflerinin kaybolması, ücretsiz izin deyken maddi kayıp yaşama, manevi kayıplar, ilk işe dönüşün zor olması, işyerinde verimsizlik yaşama olarak belirtilmektedir. Farklı olarak ise katılımcılardan biri (K19) daha büyük bir kayıp yaşayarak annelik sonrası şehir değiştirmek ve işten ayrılmak zorunda kaldığını, yeni baştan iş hayatına başlamak zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Tablo 21. Annelik Sonrası İşyerinde Kayıp Yaşama Durumu

	<u>Katılımcılar</u>	<u>Sıklık</u> <u>(N=33)</u>
<i>İşyerinde kayıp yaşama</i>	K2,K4,K5,K6,K7,K10,K12,K17,K18,K19,K22,K23,K24,K27,K30,K31.	16
<i>İşyerinde kayıp yaşamama</i>	K1,K3,K8,K9,K11,K13,K14,K15,K16,K20,K21,K25,K26,K28,K29,K32,K33.	17

Annelik sonrası işyerinde kayıp yaşadığını belirten katılımcı annelerin ifadelerine göre;

K6: Yani şöyle hani ben yaptığım işi çok seviyorum, çalışmayı da çok seviyorum. Ama mesela istediğim uzunlukta burada kalamıyorum. Hani bazen görüyorum sekize dokuza kadar kalıp çalışan arkadaşlarım oluyor. Çünkü gün içinde yoğunluk oluyor. Kalabalık, öğrenciler falan, o sıkıntı, sessiz sakin zamanı değerlendirmek istiyorum, özellikle tez döneminde ama hiçbir zaman yapamadım. Çünkü belli bir saatte çocuğu kreşten almam gerekiyor, onu eve götürmem gerekiyor, yemeğini yerdirmem gerekiyor. Dolayısıyla o zamanı istediğim gibi kullanamıyorum. Dediğim gibi kongreye gitmek istiyorum ama şu anda gidemiyorum. Süreyle ilgili sıkıntılar oluyor. Ama hepsi bir şekilde yolunda gidiyor yani bu önceliklerle ilgili galiba, çok o anlamda hırslı bir insan değilim, işimi seviyorum ama illa hani şu hemen bu olacak, şu olacak o kadar çok hırslı bir insan değilim. Dolayısıyla benim için çok ciddi stres nedeni değil bunlar. Ama bir başkası için olabilir.

K18: Şöyle psikolojik açıdan ben daha kayıp oluyordur muhakkak çünkü her hastalığın ana faktörü zaten stres. Ben bu dönem acayip stresli hissediyorum kendimi bu yoğunluktan dolayı öyle bir kaybım olabilir yoksa hani performansında azalma yok yani hala çalışıyorum çoluğum çocuğum oldu hala oturup ders çalışıyorum yani.

K5: Yok yani sadece hani tezimin biraz ertelenmesiyle ilgili bunu kayıp olarak değerlendirsek, olumsuzluk olarak değerlendirsek o var. Onun dışında herhangi bir kayıp, bir şey yaşamadım ben.

K10: Şimdi biz şöyle bir dönemdik diyeyim iş arkadaşlarımızla çok fazla vakit geçirirdik, çok birbirimize bağlıydık ve işte ve iş dışında çok organizasyon yapar ve sosyal anlamda çok birlikte vakit geçiren insanlardık. Dolayısıyla bu bizim işimize de yansiyordu tabi, birlikte iş yapma durumumuza da yansiyordu. Anne olduktan sonra hepimiz aşağı yukarı aynı dönemlerde anne olduğumuz için bir de o şeyler birazcık kısıtlandı, hem sosyal anlamda hem yaptığımız işler anlamında. O

açıdan belki bir tek kaybımız olmuştur ama dediğim gibi ben iki ünvanımı da hep anneyken aldığım için aksine hep kazanımlara denk gelmiş. O yüzden bir kayıp yaşadığımı çok düşünmüyorum yani.

K7: *İşte hep zamanla ilgili kısıtım oluyor. Daha az zaman ayırabiliyorum. Başka hani bir şey talep etmişim de yok anne olduğum için bana verilmedi falan öyle bir şey yok yaşamadım. Ama hani kendi açımdan daha az zaman ayırabilmek.*

K31: *Maddi kayıp olmadı manevi olarak da işte hani işe başladığım o süreçte zorlandım, ilk ayrıldığım zamanlar mesela zorlandım sürekli aklım ondaydı zaten o ilk bir ay diyeyim çok da verimli olmuyorsun işyerinde açıkçası.*

K17: *Yaşadığım kayıp yaşlandım, yıprandım en büyük kayıp yani en büyük kayıp yıpranma, yorgunluk, uykusuzluk.*

Özel kurumda çalışan katılımcı 22 ve 23'ün ifadelerine göre;

K22: *Kayıp yani çok olmadı hani annesiniz diye geri plana atılmıyorsunuz, işte ilk zamanlarda anne olmuştunuz verdiğiniz bir şeyle hani biraz motivasyon düşüklüğü olmuş olabilir ama o da zamanla hallediliyor yani.*

K23: *İşte kariyer anlamında birazcık gerilemem var tabi ki, ben de bunun farkındayım hani belki daha fazla çalışıp kariyerimde yükselebilirdim ama çocuklu olunca hani çocuklar biraz daha büyüyebilir artık kendi başlarına işlerini hallettiklerinde ben de kariyerime destek olabilirim yani.*

Maddi kayıp yaşadığını vurgulayan katılımcı 27'nin ifadesine göre;

K27: *Maddi manevi kayıplar yani maddi anlamda belki hani şey olabilir ücretsiz izne ayrıldığım süre içerisinde belki maddi kayıp o olabilir ama onun dışında maddi ya da manevi bir kaybım yok çok şükür.*

Annelik sonrası şehir değiştirerek, mevcut işini bırakmak zorunda kalan ve ciddi bir kayba uğrayan katılımcı 19'un ifadesine göre;

K19: *Çalışmaya beş sene ara verdim, çok uzun bir süre mecbur kaldım iş bulamadım çocukların yaşları birbirine çok yakındı şöyle bile olmuyordu yani şu anda destek alarak oluyor ama o desteği alarak bile olacak değildi hem de şehir değiştirdim dolayısıyla bambaşka bir konuyla yeni baştan başladım çalışma hayatına otuz sekiz yaşında sıfırdan başladım gibi yani böyle bir durum var.*

İşyerinde herhangi bir kayıp yaşamadığını belirten katılımcı annelerin ifadelerine göre;

K8: Yok açıkçası. Ama şöyle bir beklenti oluyor. Onun iki çocuğu var artık eskisi gibi çalışamaz ya da yetiştiremez, başvuramaz gibi, profesörlüğe başvurduğumda arkadaşlarım çok şaşırmıştı. “Nasıl yani başvurabiliyor musun, ne ara yaptın bu yayınları” diye bir bakışları farklılaşıyor ama zamanında başvurduğum açıkçası. Bir kaybım söz konusu olmadı doğrusu.

K1: Şahsi olarak yaşadığım bir sıkıntı yok bununla ilgili. Ama özel sektörde mutlaka olur diye düşünüyorum.

K33: Kayıplar hayır annelik bence kendi hayatınız yaşamaya bir engel değil yani böyle bir engel olaraktan görmemek lazım çocuğunuza bağımlı değil bağı bir çocuk olmayı öğretmek gerekiyor ben kızıma bağımlı değilim o da bana bağımlı değil ama nedir karşılıklı birlikte karşılıklı olaraktan birbirimizi koşulsuz bir sevgi ile seviyoruz yani o zaman birbirimize bağılıyız o zaman birbirimizi idare edeceğiz çocuğum da beni idare edecek ben de çocuğumu idare edeceğim benim felsefem o yani bağımlı bir çocuk yetiştirmiyorum çok rahat ilerde büyüdüğü zaman kendini idame ettirebilecek öyle bir çocuk yetiştirmeye çalışıyorum ve başardığımı da düşünüyorum bu konuyla alakalı olaraktan.

K9: Yok işyerinde bir kayıp yaşamadım yani zaten bireysel kendi ilerlemen kendi hızına bağı olduğu işte çalışıyoruz dolayısıyla hani benim doçent olmam ya da profesör olmamın ikinci kişilerle şu anda bir etkisi yok o biraz daha özel sektör için geçerli, anne olanlara daha ayrımcılığa maruz kalabiliyorlar, bizim öyle bir durumumuz olmadığı için hem devlet memuru olmamız hem de yaptığımız işin kendimize bağı olması nedeniyle böyle bir kayıp yaşamadım ama kendi adıma hani zaman kayıpları yaşamış olabilirim ama bu işyeriyle ilgili değil benimle ilgili.

K28: Yok pek düşünmüyorum açıkçası, işimi seviyorum belki ondandır olumsuzluklarım çok fazla olmadığı içindir, ben kayıplarım olduğunu düşünmüyorum.

Öğretmen olarak çalışan katılımcı 3'ün ifadesine göre;

K3: Hayır olmadı. Aksine bu konuda velilerimiz daha duyarlı olmaya başladılar. Çünkü anlayabileceğimizi düşünüyorlar.

Akademisyen iki katılımcı annenin ifadeleri ise;

K13: Yani çocuğa daha çok zaman ayırdığınız için işte akademik şeylerinizi erteliyorsunuz ama bu kayıp mı kayıp olarak nitelendiremem.

K16: Kayıp yani anneliğe bağı, direkt anne olduğum için bir şey kaybetmedim. Ama ne olurdu tabi anne olmasaydım genel baktığımda hani daha önce doçent olurdum, daha önce kadroya atanırdım tabi ama yani doçent her zaman oluyorsun da anne her zaman olamadığın için o yüzden hani onunla ilgili bir şey yok.

4.3.11. Özel Yaşamda ve İş Yaşamında İhtiyaç ve Beklentiler

a) Özel Yaşamdaki İhtiyaç ve Beklentiler

Çalışan katılımcı annelere son soru olarak özel yaşam ve iş yaşamındaki ihtiyaç ve beklentileri sorulmuştur. Katılımcı anneler tarafından özel yaşamdaki ihtiyaç ve beklentiler şu şekilde ifade edilmektedir; eşlerin daha fazla destek olması ve yardım etmesi ihtiyacı, sabırlı olunması ve anlayış beklentisi, empati kurmaları, eşlerle sorumluluk paylaşımı ihtiyacı, aile üyelerinden destek ihtiyacı ve beklentisi, aile dışı üyelerden destek (bakıcı desteği), zaman ihtiyacı, evde sürekli tam zamanlı yardımcı olması beklentisi ve bu konuda maddi destek sağlanması, destek mekanizmalarının artırılması ihtiyacı, kamusal önlemler alınması beklentisi, toplumsal cinsiyete dayalı eşitlik ve iş bölümü beklenti ve ihtiyacı, annelerin üstündeki baskının azaltılması, rahatlatılması, ülkedeki toplumsal yapının ve kültürün değişmesi isteği, özel hayata karışılmaması beklentisi, çocuk okulunun eve yakın olması, desteklerin gerçekten destekleyici olması altı boş kalmayan destekler sunulması şeklindedir.

b) İş Yaşamındaki İhtiyaç ve Beklentiler

Esneklik ihtiyaç ve beklentisi, zaman ihtiyacı, zaman esnekliği, işyeri kreşi ve maddi destek sağlanması, emzirme ve alt değiştirme odaları, çocuk yardımlarının artırılması, maaşların iyileştirilmesi, yarı zamanlı çalışma, bebekler için işyerinde bakım odası, izin esneklik ve rahatlığı beklentisi, en az 6 ay doğum izni ihtiyacı, iş arkadaşlarından anlayış beklentisi, toplumsal cinsiyete yönelik pozitif ayrımcılık, iş yaşamında farkındalıkla eşitleyen bakış açısı, iş yaşamını kolaylaştıracak olanaklar sağlanması, iş yaşamında annelere veya anne olmayanlara ayrımcılık yapılmaması, çocuk 4 yaşına gelene kadar çocuğun ihtiyaçlarını annenin karşılayabileceği annenin hemen ulaşabileceği bina içerisinde çocuk bakım odalarının olması isteği, iş yoğunluğunun azaltılması, ders yükünün azaltılması ihtiyaç ve beklentisi, işyerinden ve işyerindeki kişilerden anlayış beklentisi, kanunların kişiye göre esnetilmesi ihtiyacı, işyerindeki psikolojik baskının azaltılması, insanların söylem ve

davranışlarında tezatlık olmaması, özel yaşama karışılmaması beklentisi, izinlerin uzatılması, desteklerin gerçekten destekleyici olması altı boş desteklerin olmaması, anlaşmalı kreşler olması, işyerinde çocuk oyun alanları, anneliğe saygı gösterilmesi, annelik öneminin ve zorluğunun içselleştirilmesi, yaratıcı fikir ve desteklerin hayata geçirilmesi, iş arkadaşlarının daha çok birbirine destek olması, maddi imkanların artırılması ve sunulması, işyerinde erkeklerin kadınlara empati kurması isteği ve yardımcı olması şeklindedir.

Katılımcı anneler özel yaşamda ve iş yaşamındaki ihtiyaç ve beklentilerini şu şekilde ifade etmektedirler;

K8: Çalışan anne olarak özel ve iş yaşamında yani biraz cinsiyete dayalı aslında pozitif ayrımcılık olması gerektiğini düşünüyorum açıkçası. Çünkü şöyle durumlar yani uygulamalar şöyle olabiliyor çok cinsiyet körü olabiliyor insanlar. Mesela diyelim ki bir iş bölümü olacak işyerinde. Herhangi belli işler var belli komisyonlar kuruluyor ve bir komisyon kapsamında çalışmanız gerekiyor. Diyelim ki o dönem için hani çok bakım sorumluluklarıyla yoğun uğraştığınız bir dönemde bu tarz işlerden biraz daha muaf olunabilir açıkçası. Hani toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken, kadınların bakım veren rollerini de hesaba katan buna göre bir iş bölümü planlayan hayata geçirilmesini talep eden bir yapı olsa tabi daha iyi olur. Ama orda nasıl yaklaşıyor hani herkes işte bir komisyonda yer almak durumunda gibi dolayısıyla sizin o bakımdan ve yıpranmadan gelen hani zaman azlığınız ya da yıpranmanız çok dikkate almıyorlar açıkçası. Bu açıdan hani daha böyle toplumsal cinsiyet körü değil de daha eşitlikçi kadınları belli durumlarda daha fazla koruma sağlayan ayrıcalık tanıyan bu ayrıcalık da hani ayrımcılık değil aslında iki cinsi de eşitlemeyi hedefleyen bir şey aynı fırsatlara sahip olsunlar diye. Bu tarz bir yaklaşım iyi olur doğrusu yani çünkü işyerinde sanki anne konumunuz zaten hiçbir şekilde devrede değil hani erkek bir akademisyenle aynı zamana aynı fırsatlara sahipmişsiniz gibi değerlendiriliyor halbuki hiç eşit değil yani zaman kullanmaları kadınlarla erkeklerin kadınlar çok az zaman kullanabiliyorlar yani bu açıdan hakikaten iş yaşamı daha toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken kadınların bu bakım verme sorumluluklarını daha kamusal olanaklarla çözmeye çalışan ama bunu yapamıyorsa dahi bunu farkındalıkla eşitleyen bir bakış açısıyla bakması gerekiyor. Özel yaşamdaki ihtiyaç ve beklentiler kendine daha fazla zaman ayırabilmek zamanla ilgili sorunlar var yani sizin zamanınızı alan işlerin hakikaten daha fazla destek mekanizması ya da kamusal önlemle yapılıyor olsa kendinize zaman ayırabilirsiniz. Bunun mekanizmalarının yaratılması lazım açıkçası. Bunla ilgili sıkıntılar var.

K30: Erkeklerin kadınlara biraz daha yardımcı olmasını biraz empati yapabilmelerini isterdim hem eşimiz boyutunda hem de çalışan

arkadaşlarımız boyutunda bu tür şeyler yani onun dışında zaten fazla bir şeye gerek yok.

K6: Yani hani çocuk desteği falan belki daha fazla olsaydı ya da maaşlarımız şey düzeyde olsaydı, evde sürekli bir yardımcı kadının bulunması benim işimi çok mesela eve gittiğimde yemeğin hazır olması en azından o yemeğe harcadığım zamanı çocuğumla ilgilenerek geçirmemi sağlayabilirdi. Yani biraz daha maddi imkan belki işimi rahatlatabilirdi. Onun dışında daha fazla zamana ihtiyacım var. Biraz zaman problemim var. Yani gün 24 saat yetmiyor, bir günü 36 saate falan çıkarırsak o zaman hem kendi işimize hem de çocuğumuza daha fazla zaman ayırabiliriz. Tabi bizim işimiz biraz hani evde de çalışmayı gerektiren bir iş. Hani burada çalıştım bitti deyip de hani kapatıp gidebildiğimiz bir iş değil. O yüzden hani ne kadar değişiklik yapılabilir. Bu işi seçerken de bunları göze alarak tabi ki seçtik. Severek de yapıyorum o ayrı bir şey. Ama aslında gereken desteği de alıyorum ben aileden, onunla ilgili bir şey de söyleyemiyorum hani eşimin biraz daha desteği desem o da elinden geleni yapıyor zaten. Dediğim gibi yardımcı bir kadın olsaydı evde çok güzel olurdu. Eve gittiğimde yemek hazır olsaydı, temizliği, ütüyü ben yapmak zorunda olmasaydım, ev işleriyle ilgili sıkıntım var, ben de çocuğuma zaman ayırırdım. İşle ilgili aradaki dengeyi zaten kuruyorum, hani uykumdan fedakarlık ediyorum geceleri çalışmayı seviyorum, onu o şekilde dengeleyebiliyorum. Sadece evle ilgili sorumluluklar benim üstüme ek yük olarak geliyor aslında anneliğin dışında. Birlikte çalıştığımız insanların anlayışlı olması bizim için çok önemli çalışan anneler olarak. Onla ilgili de bir sıkıntı yaşamıyorum şu anda. Ama bu tabi her zaman yaşamayacağım anlamına gelmiyor. O bizim için bir stres kaynağı. Özellikle hastalıkların başladığı bu dönemde kışın biraz daha sıkıntı oluyor. Mesela bir ay kreş kapanıyor ağustosta. Her zaman iznimize denk gelmiyor. Orda bir sıkıntı yaşıyorum. Hani bu sene izinler iptal oldu falan çok ciddi sıkıntı yaşadık çocukla ilgili. Onun dışında ben destek alıyormuşum dışardan ben onu fark ettim. Evle ilgili sorumluluklar bana biraz ağır geliyor sadece, yoruyor yani. Bir de çok erkek olan bir ortamda hani bölüm olarak söylüyorum çalışmadığımız için hani o ayrımcılığı da çok fazla hissetmiyoruz.

K4: İşyerinden izin beklentim var. Özel hayatımızda da eşimizin daha sabırlı olması gerekir. Memur olduğu için düz bir mantıkla hareket ediyor. Babaların da çok anlayışlı olmaları gerekir. Ataerkil toplumda her şey kadından bekleniyor. Bu durumdan sıkıntılıyız.

Özel kurumda çalışan katılımcı 25'in ifadesine göre;

K25: Yani iş yaşamındaki ihtiyaç, bu biraz bizim de hani çalışmamız bizim work-life balance mız çok kötü yani iş ve normal hayat sosyal hayat dengemiz çok kötü genelde şirketimizde bu konuda genelde bizde anketler yapıyoruz içimizde, bu memnuniyet anketleri bunlarda biraz daha düşük çıkıyor bunu artırmak için işte iyileştirmeler yapmaya çalışılıyor, hafta sonu çocuklarla aktiviteler hafta içi aslında insanların

birbirine mail atmaması, iş istememesi gibi konularda iyileştirmeler yapılması gerekiyor bunlar olduğu zaman hani ben akşam bir saat bir buçuk saat vakit geçiriyorum o vakitte rahatsız edilmiyor olmam lazım zaten çok az bir zaman onun dışında hani özel hayatımda ihtiyaçlar, özel hayatımda benim için cumartesi ve pazar günü hani orada zaten ben kendi ihtiyaçlarım doğrultusunda gerekli şeyleri alıyorum orada çok bir ihtiyacım olmuyor ama işyerinden beklentim tabi anne olmaya daha da hani saygı duyarak, önemini zorluğunu daha da içselleştiriyor olmak hele bizim gibi çok yoğun çalışan şirketlerde ve bunun için yaratıcı fikirler ortaya koyabilmek işte hani şu an benim aklıma gelmiyor ama her türlü politikaya açığız ihtiyacımız var o anlamda desteğe ihtiyacımız olacak.

Araştırma görevlisi olarak çalışan katılımcı 18'in konu hakkında farklı bir ifadesine göre;

K18: *Ben şunu beklemiyorum hani sen annesin senin nasılsa çocuğun var sen şu ödevi yapma ya da sen şu sınava çalışma sen şunu yapma böyle bir şey beklemiyorum ben zaten hani istediğim şey bu değil ama en azından üzerimde hissettiğim baskının üzerimden kalkması mesela çok iyi olurdu en azından şunu diyebiliyorsa olsam o gün gelemiyorsam eğer ya da ne bileyim birkaç saat şurada yoksam bile zaten problem olmayacaktır gibi böyle bakış açın varsa o beni zaten psikolojik olarak rahatlatıcak belki hani hiç gelmemezlik gene yapmayacağım en azından psikolojik olarak daha rahat hissedeceğim ya da ne bileyim mesela ben hiçbir zaman işte çocuğumu kullanarak benim de çocuğum var şunu da yapmayım demedim herhangi bir yükümlülüğümü yerine getirmemezlik yapmadım tam tersine tam eski performansıyla halen çalışıyorum ben sorumluluğumu bilen bir insanım zaten olabildiğince hızlı bitirmeye çalışırım her şeyi de tam olarak yaparım yapmaya çalışırım planlı programlı çalışmayı da severim yükümlülüklerimi de bilirim yani ben ne bileyim, ben söylediği şeyle bir insanın yaptığı şey arasında tezat olmamasını beklerim ben kızımı falan alıp getirecektim her gün gerçekten mecbur kalıyor insan, ben başkasının özel hayatına karışmam başkası da bana karışamaz doğal olarak ben yapabileceğim her şeyi yapıyorum.*

K1: *Çalışma yaşamının daha esnek olması lazım, esnekliği gerekiyor. Emzirme odalarının olması mutlaka gerekiyor. Kreşlerin olması gerekiyor ki çocuğumuzla ilgili gözümüz arkada kalmayın ya da orayı burayı araştırmak zorunda kalmayalım. Güvenli en azından çünkü kimi kreşler var güvenilir değil yani gözümüzün önünde güvenilir olması daha önemli, daha iyi olur. Özel yaşamda babanın biraz daha destek olması gerekir. Çünkü hani anne tek başına gerçekten yetişemiyor. Yetişmek imkansız o yüzden bir babanın da desteği mutlaka olmalı. Onun dışında şu an için aklıma gelen başka bir şey yok. Bir de şey aklıma geldi mesela çocuk yardımı, ya anne ya baba maaşta çocuk yardımı alabiliyor ama çok komik rakamlar mesela bizim şu anki çocuk yardımımız sanıyorum 39 TL yani 1 yıl 39 TL aylık ücretin. Ben 39 TL ye ne yapabilirim? Yani çocuğun bir bezini bile alamam. Çünkü bir paket bezimiz şu an 45-50 TL*

civarında. O yüzden 39 TL ayda bir paket beze bile yetmiyor ki biz ayda iki-üç paket bez tüketiyoruz. Yani o anlamda sıkıntı var gerçekten çocuk yardımı daha fazla olabilir. Ya da maaşımızdan kesintiler daha eksik olsa, mesela vergi kesintileri falan oluyor ya, onlar daha az olsa evimize daha fazla katkı sağlayabiliriz. Yani iki memur maaşı bile yetmiyor çocuklu, hele bir de iki-üç çocuğun varsa bu maddi anlamda daha zorlu bir süreç oluyor. O yüzden maaşlar biraz daha iyileştirilmeli, çocuk yardımı daha fazla olabilir.

Öğretmen olarak çalışan katılımcı 2'nin ifadesine göre;

K2: *Ya aslında işimle alakalı yarım dönem çalıştığım için daha fazlasını istemek zaten biraz fazla olur gibi geliyor. Yarım dönemlik yani en çok sevdiğim tarafı da bu zaten. İşini yarım dönemde yapıyorsun, geri kalan zamanın sana kalıyor. Bu benim için çok pozitif bir durum ve ben böyle bakınca işi severek de yapıyorum. Çocukları sevdiğim için o ayrı bir konu zaten, çok seviyorum. Özel hayata gelince de illaki bir bakıcı ya da evde destekleyen birisinin olması gerekiyor. Yani ya da bakıcı yoksa da anne babanın bütün sorumlulukları yarı yarıya illaki paylaşımları gerekiyor. Yani destek şart çocuk varsa.*

5. BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu tez çalışmasında kadın çalışanların annelik deneyimleri incelenmektedir. Bu kapsamda nitel araştırma yöntemleriyle literatüre dayalı oluşturulan açık uçlu sorular aracılığıyla 33 bireysel görüşme ile veriler toplanarak içerik analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlar tezin bu bölümünde literatürle ilişkili genel bir değerlendirmeye ele alınarak kurumlar ve gelecek araştırmalar için öneriler geliştirilmektedir.

Tez araştırmasında ulaşılan ilk sonuç anne olmanın ne anlam ifade ettiğiyle ilgili olmaktadır. Bu kapsamda, çalışan anneler tarafından annelik; çok güzel bir duygu olduğu, sorumluluk ifade ettiği, tarif edilemez bir duygu olduğu aynı zamanda endişe verici ve zorlukları olduğu, mutluluk verdiği, hayatı anlamlandırdığı, sevgi ifade ettiği, fedakarlık gerektirdiği, başka duygularla kıyaslanamaz ve yeri doldurulamaz olduğu, kişiyi büyütüp geliştirdiği, her kadının bu duyguyu tatması gerektiği, doğada yer alan normal bir süreç olduğu, yaşamadan anlaşılamayacağı aynı zamanda sabır gerektirdiği ve anne olduktan sonra kendi annelerini anladıkları şeklinde anlamlandırılmaktadır. Her bir çalışan kadın anneliği farklı anlamlandırmıştır. Nitekim Josselson'un (1996) ve McMahon'un (1995) belirttiği gibi çalışan kadınlar annelikle ilgili çoklu ve değişken anlamlara sahip olmaktadır. En çok vurgulanan ifade ise anne olmanın çok güzel bir duygu olduğu ve büyük bir sorumluluk getirdiği şeklindedir. Anneler çocuklarını iyi bir birey olarak yetiştirme, onlara her türlü imkanı sunma, iyi bir gelecek hazırlama konusunda sorumlu hissetmektedir. Nitekim Sürgevil-Dalkılıç (2015, s.412) 35 çalışan anne ile yaptığı nitel araştırmasında anneliğe yüklenen anlamları, annelikle ilgili duygu ve düşüncelere yönelik ifadeleri; yaşamın en anlamlı ve güzel duygusu, doğanın kadına sunduğu ödül/hediye, tamamlanmışlık hissi, bedenin yeni misyonu, sabırlı ve dikkatli bir yaşam, duygu yoğunluğu, yaşama olumlu bakış/mutluluk,

koşulsuz sevgi, çelişkili duygular şeklinde kategorileştirmektedir. Dedeoğlu (2010) anneliğin çok yönlü ve karmaşık yapısıyla temel ve en yüksek fedakarlık, sevgi, şefkat, ilgi ve önemle idealize edildiğini ve annenin birincil görevinin fedakar biçimde çocuk besleme ve büyütme olarak belirtmektedir. Stuart'a (2011) göre annelik fedakarlıkla ilişkilendirilmekte ve gelir, zaman, enerji gibi kişisel kaynakların çocuk bakımına harcanması gerekmektedir. Doğum evrensel bir olgu olmasına rağmen annelik konusunda kararsızlık yaşanabilmektedir. Annelik tüm kadınlar tarafından farklı duygularla ifade edilen bir olgudur. Her kadın kendine özgü duygular yaşamaktadır. Bu duygular her zaman olumlu veya olumsuz olarak genellenememektedir. Annelerin bir kısmı çocuk sahibi olmayı mutluluk, heyecan, neşe, hayata bağlılık olarak olumlu duygularla ifade ederken, kimi anne ise anksiyete, kızgınlık, üzüntü gibi olumsuz duygularla nitelendirmektedir (Hoffenaar ve diğerleri, 2010; Wilkinson, 1999; Graham ve diğerleri, 2002; Porter ve Hsu, 2003; Thorp ve diğerleri, 2004; Arslan ve diğerleri, 2006; Sayıl ve diğerleri, 2006).

Tez çalışması sonucunda ulaşılan diğer bir sonuca göre hayattaki öncelik annelik olarak belirtilmektedir, anne olduktan sonra öncelik çocuk olmaktadır. Hayatın merkezinin çocuk olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra anneler çalışmayı da sevmekte ve istemektedir. Ayrıca anneliği ve çalışan kadın olmayı öncelik sıralamasına koymak istemeyen katılımcılar da bulunmaktadır. Annelik ve çalışan kadın olmanın bir arada yürütülmesi gerektiği düşünülmektedir. Anne olmak ve çalışmak dengede olursa kişiyi mutlu edeceği belirtilmiştir. Öncelikleri annelik olmasına rağmen iş şartları ve zorunluluklar çalışan kadın olmayı öne çıkarabilmektedir. Çalışmayı çocuklarına daha iyi maddi imkanlar ve gelecek sunabilmek ve daha özgüvenli çocuklar yetiştirebilmek adına faydalı bulmaktadırlar. Nitekim Hays (2011) çalışan ve çalışmayan annelerle yaptığı görüşme sonucunda annelerin çalışsa da hala ilk ve temel ilgilerinin çocukları olduğu ifade edilmiştir. Çocuklarının mutluluğunun anne olarak kendi mutluluklarına bağlı olduğunu, çalıştıkları zaman mutlu hissettiklerini ve bu durumun çocuğa olumlu yansıdığını belirtmektedirler. Ayrıca hem çalışan hem çalışmayan anneler tarafından çocuğun ve evin para kazanmaktan ve kariyerden daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Maher (2005) tarafından

yapılan nitel araştırma sonucuna göre annelik ve çalışan kadın rollerinin çatışmadığı, çocuk öncelikli olmasına rağmen bunun çalışma yaşamını tamamen dışlamayı gerektirmeyeceği anlayışı hakimdir. Read ve diğerleri (2012) tarafından yapılan nitel çalışmada annelerin çocuğa zaman ve enerji harcamak zorunda oldukları vurgulanmıştır. Annelik sonrası kadınların hayatlarının merkezi çocukları olmakta ve öncelikleri çocukların ihtiyaçları olmaktadır. Giddens'a (2012) göre, kadınlar için anneliğin işten önce geldiği algıları çalışma yaşamını etkileyen önemli bir faktör olmaktadır. Yapılan araştırmalar da çalışan annelerin öncelikli sorumluluklarının çocuk bakma, büyütmeye ve yetiştirme olduğunu göstermektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen diğer bir sonuç ise çocuk bakımı için alınan aile içi ve aile dışı destekler ve ev işlerinde yardımcıdan destek almaktır. Çocuk bakımı için destek alınmazsa anneler hem iş hem aile hayatlarını bir arada yürütemeyeceklerini belirtmektedir. Çocuk bakımı için en çok destek alınan kişiler anneanne ve babaanne destekleridir. Kendi annesinden ve kayınvalidesinden destek alan annelerin gözleri arkada kalmadan daha rahat bir şekilde iş yaşamına dönebilmekte ve bu konuda kendilerini şanslı hissetmekte ve fazla sıkıntı yaşamamaktadırlar. Katılımcılar küçük bir bebeğin anneanne veya babaanne dışında yabancı birine bırakılmasına güvenemediklerini belirtmişlerdir. Anne veya kayınvalide desteklerinden memnuniyet duyulmaktadır. Anneanne ve babaanne desteğinden sonra en çok kreş veya anaokulu destekleri tercih edilmektedir. Kreşlerin çocukların sosyalleşmesi ve gerekli beceriler kazanması ve eğitimleri açısından yararlı olduğu ifade edilmiştir. Bakıcıdan ziyade kreş desteği almak daha güvenilir ve faydalı bulunmaktadır. Son olarak çocuk bakımı için bakıcıdan destek alan az sayıda çalışan anne bulunmaktadır. Çalışan annelerin çoğu çocuk bakımında bakıcıya güvenemediklerini vurgulamaktadır. Maddi imkanları daha iyi olan az sayıda çalışan kadın ev işlerinde ara sıra yardımcı desteği alarak işleri daha kolay ilerletmekte ve çocukla fazla zaman geçirmeye fırsat bulmaktadır. Çalışan anne olunca her alanda hem iş hem annelik sorumluluklarını yerine getirebilmek için geniş desteğe ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim Alonso-Almeida (2014) çalışan annelerin hem iş hem aile hayatlarının gerekliliklerini yerine getirmede

yaşadıkları stresi azaltabilmeleri için eşlerin ve aile üyelerinin aynı zamanda devletin çalışan annelere ihtiyaç duydukları desteği sağlamaları gerektiğini açıklamaktadır. Aycan (2004) tarafından yapılan çalışma, Türkiye'deki kadınların çalışma yaşamı başarılarının çocuk ve ev bakımıyla ilgili olarak eşlerinden, aile üyelerinden veya ücretli yardımcılarından gelen desteğe bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde Uttal (1996) 31 çalışan anneye derinlemesine yaptığı görüşmelerde baskın kültürel annelik ideolojisinin çalışan kadın gerçeğini yansıtmadığını, çalışan annelerin çocuk bakım sorumluluğunu aile içi-aile dışı üyelerle paylaşmasının kaçınılmaz olduğunu göstermiştir. Çocuk bakımı konusunda çalışan anneler yardıma ihtiyaç duymaktadır (Meurs ve diğerleri, 2008). Çocuk bakım desteğiyle ilgili esas sorumluluğun aile üyelerinde olması genel kabul görmekle birlikte (Glass ve Riley, 1998; Goff ve diğerleri, 1990), aile üyelerinden sonra çocuk bakıcıları (Goff ve diğerleri, 1990) ve devlet kreşleriyle özel kreşler (Glass ve Riley, 1998) yer almaktadır.

Çocukla yeterli seviyede ilgilenebilme konusundaki sonuca göre ise çoğunluk çalışan anne çocuğuyla ilgilenmek için elinden geleni yapmasına rağmen çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini ve çocuğa yeterli zaman ayıramadığını düşünmektedir. Öncelik çocuk olmasına rağmen çocukla yeterince ilgilenemediğini düşünen anneler vicdan azabı ve suçluluk hissetmektedir. Mesai saatlerinin uzun olması, ev işlerinin zaman alması çocukla yeterince ilgilenmeye engel olmaktadır. Yapılan işin türüne bağlı olarak ağır sorumluluk gerektiren işlerde yoğunluk ve yorgunluktan dolayı çocuğa yeterli zaman ayıramamaktadır. Zaman problemi tüm çalışan annelerin temel sıkıntısı olmaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yarı-zamanlı çalışma koşullarının getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Hafta sonları ve yaz tatillerinde çocuğa daha fazla zaman ayrılabilir. Nitekim Hays (2011) tarafından yapılan çalışma sonucunda çalışan annelerin zaman baskısı ve karmaşası yaşadıkları ve işlerini sevmelerine rağmen çocuklarıyla yeterince ilgilenemedikleri ve onlara ihtiyaçları olan sevgi, zaman ve ilgiyi veremedikleri için suçlu ve üzgün hissettikleri ortaya çıkmıştır. Çocuklarıyla kaliteli zaman geçiremedikleri, evde çocukla ilgilendiklerindeyse işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları ifade edilmektedir. Nitekim Repetti ve Wood (1997) tarafından

yapılan araştırma çalışan annelerin işyerindeki yoğunluk ve stres nedeniyle çocuklarına yeterince zaman ayıramadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Çocukla yeterince ilgilenemediğini düşünen çalışan anneler ise aile içi destekler ev işlerinde yardımcı desteği alarak çocuğa daha çok zaman ayırabilmektedir. Planlı programlı olmanın avantaj sağladığı belirtilmiştir. Zaman çocuk merkezli idare edilmekte ve iş dışı zaman tamamen çocuğa ayrılmaya çalışılmaktadır. Kişisel zamandan fedakarlık edilmektedir. Çocukla daha fazla zaman geçirebilmek için çalışan kadınlar iş seyahatlerine katılmamayı tercih edebilmektedir. Bu konuda anneler çocukla kaliteli zaman geçirmenin önemine inanmaktadır. Her ne kadar zaman sıkıntısı olsa da çocukla verimli ve kaliteli geçirilen zamanla açığı kapatmaya çalışmaktadırlar. Nitekim Duberly ve Carrigan (2013) yaptıkları çalışma sonucunda çalışan sorumluluklar konusunda asıl sorumluluğun annelik olduğu, iş sorumluluklarının çocuğun ihtiyaç ve zamanına göre ayarlandığı görülmektedir. İş saatlerinin çocuklara göre şekillendirildiği ifade edilmiştir. Özellikle çocuk hastalandığında veya okulların tatil olduğu zamanlarda işe zaman ayırmanın zorlaşması stres yaratmaktadır. İyi anne olmaya çalışırken aynı zamanda işleri iyi yürütmenin yarattığı stres ve zaman kısıtı tüm anneler tarafından belirtilmiştir.

Çalışmanın annelik sorumluluklarıyla başa çıkma konusundaki sonuçlarına göre annelerin çoğunluğu bu sorumluluklarla başa çıkabildiğini daha az sayıda katılımcı anne başa çıkmakta zorlandığını belirtmektedir. Çalışan anne olmak her anlamda zor olmaktadır. Katılımcılara göre sorumluluk dengesi ve öncelikler iyi belirlenirse çok sıkıntı olmamakta, iş ikinci plana atılabilmektedir. Aile üyelerinden destek alarak annelik sorumlulukları yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Öncelik çocuğa gerekli olan ve ihtiyaç duyduğu sevgiyi vermektir. Yine çalışan anneler çocukla kaliteli zaman geçirmenin önemli olduğunu ifade etmektedir. Annelik sorumlulukları konusunda araştırıp öğrenmenin ve çaba harcamanın gerektiği belirtilmiştir. Eş desteği de bu konuda oldukça önemli ve birincil konumda olmaktadır. Çocuk sorumluluklarını eşle paylaşmak çalışan anneleri rahatlatmaktadır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yapılan TNSA'da (Türkiye Nüfus ve Sağlık

Araştırması) (2014) çalışan kadınların %30'unun 6 yaşından küçük bir ya da daha fazla çocuğu olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde 6 yaşından küçük çocukların bakımından öncelikli olarak sorumlu olanlar arasında ilk sıralarda aile üyeleri anne dahil gelmektedir. Çocuklarına kendileri bakan annelerin oranı %28 olup bu durum annelerin çocuklarını beraberlerinde işe götürdüklerini ya da işlerini evde yaptıklarını göstermektedir. Çalışan annelerin küçük çocuklarının bakımından temel olarak büyükanneler (kayınvalideler %17, kendi anneleri %17) sorumlu olup ailenin diğer üyeleri tarafından bakılan çocukların oranı %13 olmaktadır (Kapucugil-İkiz, 2015, s.190-191). Dedeoğlu (2010) anneliğin toplumsal cinsiyete dayalı inşa edildiğini ve kadının biyolojik doğasından gelen doğal bir içgüdü olduğunu belirtmektedir. Doğum yapan birey olarak kadınların annelikle ilgili tüm işleri üstlenerek birincil sorumluluğunu anneliğe vermesi gerektiği ifade edilmektedir. GEM (Global Entrepreneurship Monitor/Küresel Girişimcilik Monitörü) 2012 kadın raporunda çocuk bakım görevinin, değişen düzende kreşlere veya aile büyüklerine devredilerek annelerin iş dünyasından alıkonmasının önlenebileceği fakat bu durumun sınırlı kaldığı belirtilmektedir. Buna sebep olarak ise bakım merkezlerinin uygun olmaması ya da ekonomik yetersizlikler yanında toplumsal baskının sorumluluğun annede olması gerektiğini empoze etmesi şeklinde vurgulanmıştır (Kelley ve diğerleri, 2013, s. 6; Seçkin-Halaç, 2015, s.253). Ebeveynlerin ikisi de çocuğun bilişsel, duygusal ve kişilik gelişiminden sorumlu olmakla birlikte çoğunluk sorumluluk annelere yüklenmektedir (Holden ve Edwards, 1989).

Annelik sorumluluklarıyla başa çıkamadığını belirten anneler bu konuda karmaşık duygular ve ikilem yaşamaktadır ve denge kurmakta zorlanmaktadır. Sabrın tükenmesi ve pişmanlık, kendine kızgınlık ve suçluluk yaşanabilmektedir. Annelik ve çalışan kadın rolleri çatışma halindedir. İş yaşamının sorumlulukları ve evle ilgili diğer sorumluluklar anneleri vicdanen rahatsız hissettirmektedir. İş ya da annelik sorumluluklarından biriyle fazla ilgilenildiğinde memnuniyetsizlik ve diğer tarafı ihmal etme deneyimi yaşanmaktadır. Ataerkil toplumsal yapıdan kaynaklı zorluklar yaşanmaktadır. Anneler iş ve aile yaşamı arasında sıkışmaktadır. Çocuklara da belli sorumluluklar yükleyerek yüklerini hafifletmeye çalışmaktadır. Sürekli

koşuşturma hali ve bunun getirdiği yorgunluk ve uykusuzluklar yaşanabilmektedir. Çalışan anneler kendilerinden ve kişisel zevklerinden fedakarlık yaparak durumu idare etmeye çalışmaktadır. Daha dakik olmak ve her alana yetişmeye çalışmak çok çaba sarf ettirmektedir. Çalışan anneler anneliğin getirdiği sorumluluklarla baş edebilmek için kitaplardan ve internetten bilgi edinmektedir. Seçkin-Halaç'a (2015, s.249) göre "annelik, insan hayatını temelden değiştiren bir dönüşüm süreci" olabilmektedir. Bu keyifli ama zorlu süreç değişen rutinleri, yeni sorumlulukları, yeni öncelikleri, yeni tecrübeleri ve yeni kaygıları da beraberinde getirmektedir. Kadınlar, annelik kimliği tüm benliklerini sarmışken, doğum sonrasında alışık oldukları iş dünyası ve annelikleri arasında kendilerini sıkışıp kalmış ve baskı altında hissedebilmektedir. "İyi anne olma çabası" ile kendi hayat/sosyal statü/iş beklentileri ve istekleri, kişisel tatminleri arasında dengeyi bulmaya çalışmak zorlayıcı bir süreç olmaktadır. Zimmerman ve diğerleri (2008) çalışan ve çalışmayan anneler arasında adil olmayan yargılamalara dayanan annelik savaşlarıyla ilgili araştırmasına göre annelere yönelik medya aracılığıyla toplumsal rol baskıları ve çalışan anneliğin çocuk üzerindeki zararlı etkileriyle ilgili kültürel ve sosyal söylemler annelerin kendilerini sorgulamasına ve yetersiz ve suçlu hissetmelerine neden olmaktadır.

Çalışma sonucunda toplumsal kültürün anneliği daha çok desteklediği ortaya çıkmaktadır. Toplumda çalışan kadınlardan beklenen öncelikle annelik görevlerini yerine getirmesidir. Annelik sorumluluklarını yerine getiremeyen kariyerli anneler toplumda çok onaylanmamaktadır. Ataerkil zihniyete, erkek egemenliğine dayalı işverenlerin bekar ve çocuksuz kadınları tercih ettikleri vurgulanmaktadır. Toplumda işten ayrılması veya izin alması gerekenler öncelikle anneler olmaktadır. Çalışan anneler toplum gözünde yargılanmakta ve bu konuda toplumsal baskı hissetmektedir. Anneliği boş desteklerle kutsayan bir kültürümüz olduğu dile getirilmiştir. Erkeklerin çalışma yaşamında daha aktif olması kadınların ev yaşamında daha aktif olması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı roller kapsamında erkek eve esas gelir getirici rolündedir. Oysa ki kadınlar çalışınca mutlu ve tatmin olmakta ve annelik sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmektedir. Çalışan kadınlar gerekli imkan ve desteklere

ulaşamamaktadır. Çalışan annelere iş yaşamında sağlanan destekler yetersiz olmaktadır. Çalışma yaşamının koşulları maalesef ki anneler için oluşturulmamıştır. Az sayıda katılımcı çalışan kadın olmanın da artık günümüz şartlarında az da olsa eskiye kıyasla ilerleme kaydettiğini belirtmektedir. Çalışan anneler çocuklarına daha çok maddi imkan sunabilmektedir, bu yüzden çalışmak gerektiği düşünülmektedir. Toplumsal kültür konusunda özel yaşamdaki ve iş yaşamında kültür çok farklı olmaktadır. Özel yaşamdaki kültür anneliği destekliyorken çalışma yaşamındaki kültür çalışan kadın olmayı desteklemektedir. Nitekim Hays'in (2011) de belirttiği gibi kültürel anlamda kadından beklenen uygun davranış çocuğuyla daha fazla ilgilenmesidir. Ecevit'e (1985) göre, kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmada erkeklere kıyasla daha az faydalanması ve çalışma yaşamında erkeklerin gerisinde kalmasının önemli bir nedeni ataerkil, erkek egemen toplumsal yapıda kadına yönelik ayrımcılığın baskın ideoloji olarak kurumsallaşmasıdır. Türk toplumunun kültürel yapısında kadının en uygun yerinin evi ve uygun işinin de çocuklarına bakmak ve ev işlerini yapmak olduğu görüşü hakimdir. Bu sebeple evli kadın çalışmasını onaylamayan toplumsal değerlerden önemli ölçüde etkilenmektedir (Bedük, 2005). Koray'ın (2009) da belirttiği gibi yüzyıllardır süregelen ataerkil toplum yapısı ve buna dayalı iş ve rol bölüşümü, toplumsal değer yargılarından devlet politikalarına kadar her alana uzanmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında eşitsizlikler ortaya çıktığı gibi, sosyal politikalar açısından bu eşitsizlikler doğal da bulunabilmektedir. Örneğin en gelişmiş ülkelerde bile ev işleri ve çocuk bakımı büyük oranda kadının sorumluluğundadır, bu rolleri kadının üstlenmesi beklenmekte ve buna bağlı olarak çalışma yaşamında fedakarlık yapması gereken de kadınlar olmaktadır. Annelik kadın olmanın temel unsuru olarak kabul edilmesinin yanında kültürel anlamda çocuksuz kadınların eksik veya başarısız kabul edilmesi gibi bir eğilim bulunmaktadır. Kadınların doğurganlık özellikleri ve annelik faaliyetleri cinsiyetin sosyal yeniden üretilmesine ve kadının ikincil konumda kalmasına neden olmaktadır (Uta Garey, 2009). Bu kapsamda annelik toplumsal cinsiyete dayalı farklılaşma yaratarak ailede ve çalışma yaşamında hiyerarşiye neden olan sosyal bir kurum niteliği kazanabilmektedir (Walzer, 2007). Geleneksel annelik rolleriyle, modern kadının

çalışan rolleri arasında kalan kadın bir yandan toplumun yoğun annelik (iyi annelik) ideolojisine uyum sağlamaya çalışırken diğer yandan erkeklere göre düzenlenmiş çalışma yaşamının gerekliliklerini yerine getirmeye çalışmaktadır (Seçer, 2010; Sürgevil-Dalkılıç, 2015, s.409).

Sonuçlardan bir diğerine göre, çalışan anneler iş ve aile dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Çalışan kadınlar iş-aile dengesi kurabilmek için öncelikle en sık vurguladıkları konu aile üyelerinden manevi destek almaktır. En önemli destek kaynağı eşler olmaktadır. Denge kurabilmek için eve iş getirmemeye ve yansıtmamaya çalışılmaktadır ayrıca yapılan işin türü de bu konuda önemlidir. Ağır sorumluluk gerektiren, yoğun mesaili işlerde iş-aile dengesi kurmak daha zor olmaktadır. Kişisel fedakarlık yapmak bir diğer denge kurmaya yardımcı unsurdur. Planlı programlı olmak, öncelik ve sorumlulukları iyi belirlemek ve zamanı daha iyi yöneterek denge kurulmaya çalışılmaktadır. İş dışı zaman çocuğa göre düzenlenmeye çalışılmaktadır. Hafta sonları aileyle kaliteli zaman geçirilmek istenmektedir. İş yaşamının huzurlu ve rahat olması ve gerekli desteklerin sağlanması önemli bir konu olmaktadır. Eurofound (2013) iş-yaşam çatışması değerlendirme araştırmasında çocuk sahibi kadın ve erkeklerin iş-yaşam dengesi kurmakta sorun yaşadıkları kadınların ise bu sorunları daha çok yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bianchi (2000) tarafından yapılan araştırmaya göre kadınlar iş ve aile hayatı arasında denge kurabilmek için, çalışma saatlerini azaltabilmekte, yarı-zamanlı çalışmayı denemekte, çocuk bakım ve büyütmeye işine eşlerini daha fazla dahil edebilmektedir. Yaşanan değişimler kadınlar için kolay olmamaktadır. Her kadın genelde annelik tarzıyla ilgili şüphe duymakta ve hem çocukları hem de kendileri için en iyisini yapmaya uğraşmaktadır. Küçükşen ve Kaya (2016, s.672) tarafından yapılan araştırma sonuçlarının ortaya çıkardığı gibi akademik kariyer ve aile rolleri arasında sıkışan kadınlar, geleneksel rollerini her iki alanda devam ettirmekte, her iki alanda erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar özveri, disiplin, fedakarlık gibi özelliklerle, hedef odaklı çalışma ve zaman yönetimindeki becerileri ile aile-iş dengesini bir şekilde kurmakla birlikte kişisel ihtiyaçlarından (uyku, eğlence, dinlenme, sağlık gibi) ödün verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Negiz ve Tokmakçı'ya (2011, s.4050) göre çalışan kadınların en

çok zorlandıkları konu “iş-eş-çocuk ve ben” dengesini kurmaktır. Kadınlar çalışsın veya çalışmasın hayatlarındaki en önemli ve ön planda olan faktörler çocuk ve eşleridir. Çalışan kadın öncelikle aile sorumluluklarına zaman ayırmak için uğraşmaktadır. Bu nedenle çoğu zaman kendisini dahi unutabilmekte, kendisine bile zaman ayıramamaktadır. Seçkin-Halaç (2015, s.249) kadınların annelik kimlikleriyle doğum sonrası alışkın oldukları iş dünyası ve annelikleri arasında sıkışmış ve baskı altında hissettiklerini vurgulamaktadır. Bu kapsamda iyi anne olma çabası ile kendi hayat/sosyal statü/iş istek ve beklentileri, kişisel tatminleri arasında denge kurmaya çalışmak zorlayıcı bir süreç olabilmektedir.

Annenin çalışmasının çocuk üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri konusunda ortaya çıkan sonuçlara göre, katılımcı anneler bu durumun ilk yıllarda çocuğu duygusal olarak olumsuz etkileyebileceğini ancak uzun vadede ileriki yıllarda çocuğa pozitif katkılarının daha çok olacağını vurgulamaktadır. Çalışan kadınlar çocuklarına daha iyi rol model olabilmekte ve daha özgüvenli bireyler yetiştirebilmektedir. Daha çok maddi imkanlar sağlayabilmekte ve daha kaliteli zaman geçirdiklerine inanmaktadırlar. Çalışan anneliğin çocuğa olumsuz etkisi konusunda en sık ifade edilen ise zaman sıkıntısıdır. Çalışan anneler çocuklarına daha az zaman ayırabilmektedir. Duygusal anlamda da çocuğun ilk yaşlarında anneden ayrılması olumsuz etki edebilmektedir. Nitekim Belsky (1988) ve Baum (2003) araştırmaları annelerin çocuk küçükken çalışmasının çocuğun sosyo-duygusal gelişimine olumsuz etkisi olduğunu, daha zayıf bağlanma, daha büyük davranış problemleri ve daha az sosyal beceri ile ilişkilendirmektedir. Lucas-Thompson ve diğerlerinin yapmış olduğu (2010) meta-analiz araştırma sonuçlarına göre, annelerin çalışması tek başına çocuk gelişimine zarar vermemektedir. Hangi koşulların ve annelerin erken istihdam biçimlerinin çocuğun başarı ve davranışıyla ilgili olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açtığını anlamak için içinde bulunulan sosyal ortamın dikkate alınması daha önemli olmaktadır (Kapucugil-İkiz, 2015, s.168). Chang tarafından yapılan (2013) çalışmaya göre, tam zamanlı çalışan annelerin çalışmaya yönelik olumlu tutumları çocuğu sosyo gelişimsel olarak pozitif etkilemektedir. Eğer anne için çalışmak stres kaynağıysa ve anne-çocuk ilişkisinin kalitesini düşürüyorsa bu çocuğu olumsuz etkileyecektir. Türkmen’e (2012) göre çocuğun dünyaya geldiği

andan itibaren onun yanında olan anne ve babası; çocuğa rol model olarak, söz ve davranışlarıyla ona kurallar ve uygun davranışlar hakkında bilgi aktarmakta, çocuğun kişilik gelişimine, gelecekteki yaşamında göstereceği davranışlara temel oluşturmaktadır. Özellikle ilk 3 yıl, çocuğun yetişkinliğine kadar uzanan alışkanlık ve davranış çizelgesini belirlemektedir (Çelik, 2015, s.329). Nitekim Dedeoğlu (2010) annelerin çocuklarının gelecekteki kimlik gelişimleri, kültürel değer ve eğilimlerinin oluşmasında önemli bir role sahip olduklarını ve aynı zamanda sosyal baskı kaynağı ve kişisel destek olarak da rolleri olduğunu belirtmektedir.

Anne olduktan sonra kariyer ve özel yaşamda yaşanan değişiklikler konusundaki sonuçlar ise özel yaşamda önceliğin çocuk olması, sosyal yaşamın kısıtlanması, kişisel zamanın azalması şeklinde yer almaktadır. Özel yaşamda çocuk sonrası olgunlaşmak ve çocuğun mutluluk ve tatmin kaynağı olması olumlu değişim olarak belirtilmektedir. Annelik sonrası kariyer basamaklarında ilerlemek, olgunlaşmak, daha rahat empati kurmak, zamanı planlamayı öğrenmek, organize olmak ve yapılan işin anlamlı hale gelmesi kariyer yaşamındaki olumlu etkiler olarak yer almaktadır. Aile yaşamının ön planda olması nedeniyle zaman sıkıntıları, kariyerde erteleme, yavaşlama ve gecikmeler yaşanması, iş seyahatlerine katılamama, üretkenlik azalması, kariyer hedeflerinin azalması, uykusuzluk, stres ve motivasyon kaybı annelik sonrası kariyer yaşamında yaşanan olumsuz değişimlerdir. Nitekim Sürgevil-Dalkılıç (2015) nitel araştırma sonuçlarına göre annelikle birlikte yaşanan olumsuz değişimler; annelik yorgunluğu, kişisel bakım için zaman bulamama, eş ile ilişkilerin zayıflaması, sosyal ortamın değişmesi, kısıtlanma duygusu, vicdan azabı, gelecekte endişelenme, karamsarlık, daha dikkatli olma ihtiyacı, güvensizlik, kaygı ve korku düzeyinde artış olmaktadır. Armenti (2000) tarafından yapılan nitel araştırma sonuçlarına göre akademik kariyer kadının kişisel yaşamını sürdürmekte ve ebeveynlikle ilgili tabu ve yasaklar oluşturmaktadır. Ayrıca önemli derecede gerginlik ve baskı yaratmaktadır. Sorcinelli ve Near'ın (1989) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile dengesi sağlamanın karmaşık ve tüketici olduğu ve stres kaynağı olduğu belirtilmiştir. Grant ve diğerleri (2000) bilimsel araştırma yapan kadın ve erkek

akademisyenlerin iş-aile yaşamı çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Bailey tarafından yapılan (1999) araştırma kadınların anne olmakla birlikte daha sorumluluk sahibi davranışlar sergiledikleri ve yetişkinlik düzeyine ulaştıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Laney ve diğerleri tarafından yapılan (2014) nitel araştırma sonuçlarına göre, annelik kişisel büyüme ve gelişme, ilişkisel büyüme ve gelişme, kuşaksal büyüme ve gelişme ve mesleksel anlamda büyüme ve gelişme sağlamaktadır.

Evlenmek ve anne olmanın kadının çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellemesi konusundaki sonuçlara göre katılımcıların yaklaşık yarısı (%45'i) başarıyı engellemediğini, %30'u engelleyeceğini, %24'ü ise direkt engellemeyip geciktirebileceğini belirtmişlerdir. Evlilik ve anneliğin çalışma yaşamı başarısını engellemediğini düşünenlere göre; hem çocuk yapmak hem kariyer yapmak zor olmakla birlikte imkansız değildir. Aile-iş-sosyal hayat dengede olursa bu durumun kişiye mutluluk getireceğine inanılmaktadır. İş hayatının kümülatif ilerlemesi ve planlı-düzenli olmak, işyerinde verimli çalışmak, eşin ve işyerinin anlayışlı olması sayesinde başarı engellenmez sadece erkekler rekabette öne geçebilmektedir, konunun kişisel özellikle de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Evlilik ve anneliğin çalışma yaşamı başarısını engellediğini düşünenlere göre; yorgunluk ve tükenmişlik yaşanabilmekte, toplumsal yapımızdan kaynaklı olarak çalışan kadınlar geç evlenmekte ve geç çocuk sahibi olabilmektedir. Toplumumuzda cinsiyete dayalı roller kapsamında annelerden iyi bir eş, iyi bir anne ve iyi bir ev kadını olması beklenmektedir. Kadınların istihdam oranlarına baktığımızda ülkemizde bu oranın yaklaşık %24 civarında olduğu görülmektedir. Evlenen kadınların çalışması kimi zaman eşlerinin iznine kalabilmektedir. Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı rolleriyle ilgili algılar çalışma yaşamındaki kariyer olanaklarını olumsuz etkilemektedir. Ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliği bulunmaktadır. Kadınlara işe alımlarda evlilik ve çocuk planları sorulmakta ve kadınlar iş yaşamında daha az tercih edilebilmekte, bu konuda adil davranılmamaktadır. Anne olduktan sonra öncelik çocuk olduğu için kariyer ikinci plana atılabilmektedir. Büyük kurumlarda üst düzey çalışan kadınlar için bile kariyer yaşamının annelik sonrası sekteye uğradığı düşünülmektedir. Annelik sorumlulukları, ev sorumlulukları ve iş yaşamının yükümlülükleri

kadınları birkaç parçaya bölünmek zorunda bırakmaktadır. Evlenmek ve anne olmanın çalışma yaşamı başarısını engellemeyip geciktirebileceğini, yavaşlatabileceğini ifade eden çalışan annelere göre; eğer aile yaşamında mutluluk varsa bu durum iş yaşamına olumlu yansiyabilmekte sadece hedefe ulaşmakta ama hedefe ulaşma süresi uzayabilmektedir, çocuğun hastalık dönemlerinde kariyerde aksamalar yaşanabilmekte, kadının toplumsal cinsiyet rolleri ataerkil zihniyet sonucu kadınların iş yaşamında daha çok çabalamasını, daha fazla fedakarlık yapmasını gerektirmektedir. Öncelik çocuk olduğu için işe ayrılan zaman azalabilmektedir. Nitekim Blossfeld ve Jaenichen tarafından yapılan (1992) araştırmada eğitilmiş kadınların geç evlendikleri ve geç çocuk sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, yüksek eğitilmiş, kariyerli kadınlar evlenmeyi ertelemekte veya evlenmekten kaçınmaktadır. Finkel ve Olswang (1996) bilim, teknoloji, mühendislik, matematik, tıp gibi erkek egemen akademik disiplinlerdeki fakülte çalışan kadınların çocuklar için gerekli olan zamanı görevlerine ciddi bir tehdit olarak algıladıkları ve bu nedenle katılımcıların yaklaşık yarısının çocuksuz olduğu ve %34'ünün kariyerleri için çocuk sahibi olmayı erteledikleri sonucuna ulaşılmıştır. TNSA/Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (2014) sonuçlarına göre, çalışmayan kadınların işten ayrılma nedenleri arasında en başta evlilik (%25) gelmekte ve evlilik nedeniyle işten ayrılanlar daha çok 25-29 yaş grubundaki eğitim düzeyi düşük kadınlar olmaktadır. Araştırmanın diğer sonucuna göre gebelik veya çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılanların oranı %14'tür. Bu oranlar ülkemizde kadınların asli görevlerinin ev işi ve çocuk bakmak olarak değerlendirildiğini göstermektedir (Kapucugil-İkiz, 2015, s.166). Arman'ın (2012) da belirttiği gibi işe alım süreçlerinde "Evli misiniz, evlenmeyi düşünüyor musunuz, çocuk yapmayı düşünüyor musunuz?" şeklinde soruların adaylara yöneltilebiliyor olması bile bu konudaki tutumu gösterir niteliktedir (Özkoç, 2015, s.394). İşverenlerin çoğu kadınların eğitim düzeylerine bakmaksızın evlilik veya doğum nedeniyle çalışma yaşamından en azından geçici süre ayrılımlarını beklemekte ve erkeklere kıyasla kadınların kariyerlerinde daha az kararlı olduklarını düşünmektedir. Bu nedenle işverenler kadınlara ve kariyer gelişimlerine daha az yatırım yapmak

isteyebilmektedir. Bunun sonucunda kadının çalışma yaşamında ulaşabildiği fırsatlar sınırlı olmaktadır (Kapucugil-İkiz, 2015, s.170).

Çalışma sonucunda anneliğin işle ilgili karmaşık duygular yaşattığı ortaya çıkmaktadır. Yaşanan karmaşık duygular arasında; zaman ayırma karmaşası, ikilem, çocuğu bırakıyor olmanın verdiği suçluluk ve pişmanlık duygusu, vicdan azabı, yorgunluk ve uykusuzluk, sürekli koşturma hali, üzüntü, çatışma yaşama, psikolojik sıkıntı ve stres, gerginlik hali, çocuğun hastalık dönemlerinde kendini sorgulama, aklın çocukta kalması, sabrın azalması, yetersizlik hissetme, özlem duyma ve izin alma konusunda yaşanan karmaşa olarak ifade edilmektedir. Az sayıda anne ise karmaşık duygu yaşamadığını belirtmiştir. Sadece yapılan işin anlamlı olması ve çalışma ortamının daha iyi olması istenmektedir. İşyerinde dinlendiğini belirten ve anneannesine bıraktığı için gözü arkada kalmadığını, çalışmanın maddi imkanlar sağladığını vurgulayanlar da bulunmaktadır. Parker'a (1994) göre, psikoanalitik açıdan annelik kararsızlık ve duygu karmaşasıyla ilgili olmaktadır. Bu durum anneliğin doğal bir kısmını oluşturmakta ve anneliğin kabul edilmez bir yüzünü göstermektedir. Kararsızlık, statik bir karmaşık duygu ifadesi değil, anneler tarafından çocuk gelişiminin farklı zamanlarında hissedilen ve farklı çocuklar arasında çeşitlenen dinamik bir dalgalanma ile dinamik çatışma deneyimidir. Anneler özgürlüğün kaybolduğu hissi yaşamakta ve bunaltıcı hislere kapılmaktadırlar. Çocuklarını sevmelerine rağmen kimi zaman pişmanlık yaşayabilmektedirler (Donath, 2015). Choi ve diğerleri (2005) 24 kadınla yaptıkları görüşmeler sonucunda yeni anneliğe uyum sağlama sürecinin zorlayıcı olduğunu, acemilik yaşandığını ve fedakarlık gerektirdiğini ortaya çıkarmıştır. Çalışma sonucuna göre anneler derin bir yetersizlik hissetmekte, hem yardım ve destek almak istemekte hem de kötü anne olarak algılanmak istememektedirler. Bu nedenle karmaşık duygular yaşamakta ve olumsuz hislere kapılmaktadırlar. Crowley (2013) tarafından yapılan nitel araştırmada çalışan annelerin işyerinde yaşadıkları ayrımcılık algılarına verdikleri tepkiler arasında duygu karmaşası yaşama, sabretme veya çatışma yaşama olduğu belirtilmektedir. Hays (2011) tarafından yapılan nitel araştırmaya göre, çalışan annelerin çocuklarının ihtiyaçlarını karşılasalar da ev dışında çalışma konusunda duygu karmaşası yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır.

Anneler yaşadıkları karmaşayı çözmek için yoğun annelik ideolojisi (iyi annelik) mantığıyla hareket ederek çocukları için en iyiyi yapmakla ilgilendiklerini belirtmektedir. Yoğun annelik yapma konusunda güçlü istek duyulmaktadır. Çalışan anneler çocuklarıyla kaliteli zaman geçirmeye özen gösterdiklerini, çocuklarına en iyi kreşleri bulduklarını ve yoğun annelik yapma ideolojilerinin temel ilkelerine bağlı kaldıklarını vurgulamaktadır.

Anneliğin çalışma yaşamına etkileri konusundaki sonuçlara göre katılımcıların yaklaşık yarısı anne olmanın çalışma yaşamını olumlu etkilediğini, az sayıda katılımcı olumsuz etkileri olduğunu ya da etkilemediğini belirtmiştir. Olumlu etkiler arasında en sık dile getirilen empati yeteneğinin artması, zamanı verimli kullanmayı öğrenme, düzenli ve disiplinli olma, olumlu anlamda kişilik gelişimi, işyerinde dinlenme, maddi destek şeklinde yer almaktadır. En sık dile getirilen olumsuz etki ise kariyer gecikmeleri, yavaşlamaları ayrıca zaman kısıtı, yorgunluk, izin alma sıkıntısı, performansın azalması, konsantrasyon düşüklüğü şeklinde ifade edilmektedir. Nitekim Brown'ın (2010) annelik sonrası profesyonel gelişmeyle ilgili yaşanan gerçekleri ve algıları incelediği araştırması işyerinde ne kadar destekleyici ve aile dostu politikalar olsa da iş-aile yaşamı arasında büyük bir çatışma yaşandığını göstermektedir. Anneliğin profesyonel kariyer gelişiminde büyük ve zorlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işveren politikaları destekleyici olsa dahi çoğu çalışan anne kariyerini yavaşlatmayı seçmektedir. McIntosh ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırma anneliğin kariyer gelişiminde geriletici bir olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir. Daha küçük yaşta çocuklu kadınlar kariyer ilerlemelerinde daha olumsuz etkilenmektedir. Bununla birlikte Duncan ve Edwards (1999) geleneksel cinsiyete dayalı rol inançlarını devam ettiren annelerin büyük oranda stres ve rol çatışması yaşamakla birlikte çalışan rolünün en önemli anlamının bir iş sahibi olmak ve aileyi desteklemek olduğunu, bu durumun annelere pozitif tatmin duygusu verdiğini belirtmektedir. Ross'un (1995) da belirttiği gibi annelik bireylere kişilik gelişimi ve eğlence sağlarken aynı zamanda stres, endişe ve depresyona neden olabilmektedir (Arendell, 2000, s.1196). Anneliğin olumlu etkisi kapsamında Laney ve diğerleri (2014) tarafından yapılan nitel çalışma

anneliğin kişisel, ilişkisel, kuşaksal ve mesleki anlamda büyüme ve gelişme sağladığını göstermiştir.

Çalışan kadınların çoğunluğunun annelik sonrası çalışma yaşamına yasal hakları süresince ara verdikleri görülmektedir. Bunun yanısıra ücretsiz izin kullanan çalışan anneler ve yasal haklarını özel nedenle kullanamayan az sayıda katılımcı bulunmaktadır. Ücretsiz izin kullanan anneler bu konudan memnuniyet duymakta ve olumlu etkilendiklerini ifade etmektedir. Çalışmaya yasal izin süresi kadar ara vermiş olan katılımcı anneler genel olarak evde sıkıldıklarını, zorlandıklarını, bebekle ilgilenmenin zor ve stresli olduğunu, çalışma yaşamına alışkın oldukları için iş yaşamını özlediklerini, tekrar işe mutlu döndüklerini, işyerinde dinlendiklerini bununla birlikte bebekten ilk ayrılışın zor olduğunu ifade etmişlerdir. Çocuğun ilk 1 yaşına kadar temel güven duygusu oluştuğunu vurgulayarak ücretsiz izne ayrılan çalışan anneler mantıklı bir karar verdiklerini belirtmiştir. Nitekim McIntosh ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre küçük yaşta çocuklu kadınlar kariyer gelişiminde daha olumsuz etkilenmekte ve 2 yıldan daha uzun süre kariyerlerine ara veren kadınlar daha mutsuz ve kısıtlanmış hissetmektedir. Negiz ve Tokmakçı'nın (2011) da belirttiği gibi toplumlarda genel olarak gözlemlenen durum, kadının annelik rolünün tüm rollerin önüne geçtiği ve tercih dahi yapamadığıdır. Bu seçim, kadının iş yaşamından belli bir süre veya belli işler için tamamen uzaklaşması anlamına gelmektedir. Bu uzaklaşma ile kadınlık sorumluluğu ve toplumsal geleneksel anlayış kalıplarının beklentisi yerine getirilerek kadın bağımlı bakım sonrası dönemde işe geri dönmektedir. Kadının iş yaşamında vermiş olduğu ara mesleki başarı ve kariyerine devam etmesi için yoğun çaba sarf etmesini gerektirmektedir. Bu süreç kadın için oldukça zorlu olmaktadır. Eyüpoğlu, Özer ve Tanrıöver (1998, 2000) tarafından yapılan araştırma sonuçları kadınların %55'inin çocukları veya ailesi sebebiyle çalışmaya ara verdiklerini, %77'si ise çocuklarını bırakabilecekleri uygun yer bulamadıkları için işten ayrılmak zorunda kaldıklarını ortaya çıkarmıştır.

Çalışan annelerin işyerinde ayrımcılık yaşama durumlarına bakıldığında az sayıda katılımcı anne az da olsa negatif ayrımcılığa uğradığını vurgulamıştır.

Çalışan annelerin çoğunluğu pozitif ayrımcılık yani olumlu ve destekleyici durumlar yaşadıklarını ifade ederken bunun yanında herhangi bir negatif veya pozitif ayrımcılığa uğramadığını düşünenler de bulunmaktadır. İşyerinde yaşanan negatif ayrımcı uygulamalar arasında; iş arkadaşlarından olumsuz önyargılar hissetme, olumsuz tepki alma, annelik sonrası artık arada bir farklılığın olduğunun vurgulanması, işyeri bağlılığının azaldığı şeklinde üstü kapalı yorumlar, eskisi gibi çalışmadığının ve performansının düştüğünün düşünülmesi, iş seyahatlerinde çocuklu-çocuksuz çalışan ayrımı yapılabilmesi, erkek iş arkadaşlarından önyargılar, işini iyi yapamaz tarzı önyargılar ve artık sürekli izin alacak tarzı konuşmalar yaşandığı ifade edilmektedir. Ayrımcı uygulamaları özel sektörde çalışan anneler daha sık yaşayabilmektedir. Ayrıca yapılan işin türüne, işyerine, bulunulan konuma ve birlikte çalışılan amire göre ayrımcı uygulamalar değişebilmektedir. Nitekim Crowley (2013) 54 kadınla yaptığı nitel araştırmasında çalışan annelerin iş yaşamında ayrımcılık olarak nitelendirilen çeşitli deneyimler yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu ayrımcılık algılamaları anne statüleriyle ideal performans standartlarına sahip çalışan olarak görülmemeleri ayrıca anne olmayan çalışanlar kadar yetenekli bulunmamaları olmaktadır. Annelerin ayrımcı uygulamalara en sık verdikleri tepki de katlanma veya sabretme olarak belirtilmiştir. Aranda ve Glick (2014) işe alım, performans değerlendirme ve kariyer ilerlemelerinde aileye bağlılığı fazla olan annelerin literatürde “annelik cezası” olarak isimlendirilen güçlü bir gizli ayrımcılığa maruz kalarak diğer adaylara göre daha düşük nitelikli olarak değerlendirildikleri sonucuna ulaşmıştır. Nicolson (1996) kadınların karşılaştıkları ayrımcı uygulamaların nedenlerini; çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve kadınlara yönelik rol modellerinin olmayışı gibi açık yapısal engeller, önyargılı tutumlar, inançlar ve erkeklerin dışlayıcı davranışları gibi gizli engeller ve ataerkil örgüt yapılarının kadınların motivasyon ve özsaygıları üzerinde yarattığı bilinçli olmayan psikolojik engeller olarak sıralamaktadır (Seçer: 2015, s.50). Correll ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre, anne olan kadınlar olmayanlara göre yetenek açısından %10, bağlılık düzeyi açısından ise %15 daha yetersiz görüldükleri belirlenmiştir. Fuller’a (2008) göre, işgücü piyasasında annelerin çocuk bakım

sorumluluklarının çalışmaya engel olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de çalışan annelerin işe bağlılıklarının daha az olduğu önyargıları bulunmaktadır. Ridgeway ve Correll (2004) ise, kadının annelik statüsünün işyerindeki yetenek ve performans algılarında büyük ölçüde negatif etkisi olduğunu ve çalışan annelerin daha fazla esnek zamana ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. Williams (2004) çalışan annelerin “annelik duvarı” olarak nitelendirilen bir durumla karşılaştıklarını ve hamilelik ve doğum izinleriyle birlikte meslektaşların ve üstlerin çalışan anneleri eskiye kıyasla daha yetersiz olarak nitelendirildiklerini vurgulamaktadır.

Çalışan annelere sağlanan yasal haklar konusundaki sonuçlara göre kadınların çoğunluğu yasal haklarını bilmekte ve yeterince faydalanabilmektedir. Ancak yasal hakların yetersiz olduğu ve artırılması gerektiği belirtilmiştir. Çalışan annelere sağlanan yasal haklar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu(madde 104) ve 4857 İş Kanununda(madde 74) yer aldığı şekliyle hem memur hem işçi annelere doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık analık izni verilmektedir. Çoğul gebelikte doğum öncesi 8 haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Doğum yapan memura 108. Madde uyarınca doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilir. İş Kanunu madde 74’e göre kadın işçilere de isteği üzerine 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Süt izni olarak kadın memura çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat süt izni verilir. Kadın işçilere ise 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Süt izinlerinin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı konusunda kadın memurun ve kadın işçinin tercihi esas alınmaktadır. Bu kapsamda çalışmaya katılan çalışan anneler yasal olarak verilen hakların yetersiz olduğunu belirtmektedir. Özellikle doğum sonrası annelik izin sürelerinin en az 8 aya çıkarılması gerektiği bildirilmiştir. 4 aylık yasal analık izni süreleri çok yetersiz bulunmaktadır. Bebeklerin ilk 6 ay sırf anne sütüyle beslendiği ve ek gıdaya ancak 6 ay sonrası geçildiği düşünüldüğünde ayrıca anne-çocuk arası güvenli bağlanma kurulması ve emzirme açısından yasal izin sürelerinin uzatılması gerekmektedir. Uygulamada

ücretsiz izinlerin rahat şekilde ve uzun süreli kullanılmadığı görülmektedir. Ayrıca çalışan kadınlar ücretsiz izinleri maddi imkansızlıklar sebebiyle kullanmayı çok tercih etmemektedir. Doğum yardımı ödeneklerinin ise çok az miktarda olduğu düşünülmektedir. Çalışan anneler 4 aylık minik bir bebeği bırakıp işe dönmek istemedikleri için doğum sonrası izin sürelerini; doğum öncesi izinlerinin bir kısmını kullanmayıp doğum sonrasına aktararak, yıllık izinlerinden kullanarak, rapor alarak ve süt izinlerini toplu kullanmaya çalışarak uzatmaya çalışmaktadır. Özel sektörde çalışan annelerin ifadelerine göre ise sadece iş kontratlarında yer alan yasal haklardan faydalanabilmektedirler. Bu anlamda kamu sektöründe çalışanların yasal haklar konusunda daha avantajlı oldukları sonucuna ulaşılabilir. Görüşülen çalışan anneler yasal hakların Avrupa ile eş düzeyde olması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışılan kuruma, işin türüne, yöneticilere ve bulunulan konuma göre bu yasal hakların kullanımı konusunda farklılıklar olabildiği ve yasal hakların dışında yasal olmayan inisiyatiflerin de kullanıldığı, amirin inisiyatifi dahilinde bu hakların kullanılabildiği belirtilmiştir. Nitekim Gökdemirel ve diğerleri (2008), 10 anne ile yaptıkları nitel çalışma sonuçlarında; doğum sonrası ücretli izin süresinin kısa olması, ekonomik nedenlerle istedikleri kadar ücretsiz izin alamadıkları, bebeği anne sütü ile beslenmesinde ve bakımında sıkıntı yaşadıkları, evin işyerine uzak olmasının süt izni kullanmaya engel olduğu, süt izni süresinin yetersiz olduğu, işyerinde süt sağma ve emzirme için koşulların uygun olmadığı, işe başlarken bebeğin bakımı ve beslenmesi konusunda endişe yaşadıkları belirlenmiştir. Katılımcı görüşlerine göre ülkemizde çalışanlar için öngörülen annelik hakları yetersizdir.

Avrupa ülkeleriyle karşılaştırdığımızda Türkiye'deki analık izni sürelerinin oldukça geride kaldığı görülmektedir. Çalışan annelere tanınan yasal haklar konusunda İskandinav ülkeleri ilk sıralarda yer almaktadır. İsveç ve Almanya 47 haftalık "ücretli doğum izni" ile ilk sırada yer almaktadır. Norveç 44 hafta, Yunanistan 34 hafta, Finlandiya 32 hafta, Kanada 29 haftalık ücretli doğum izin hakkı vermektedir. Japonya çalışan annelere 26 haftalık bir süre tanırken, İsviçre 24 hafta olarak ve ABD 14 haftalık ücretli izinle son sıralarda yer

almaktadır. Türkiye’de ise doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli izin verilmektedir (Tuaç, 2015, s.125).

Çalışılan kurumda anneleri destekleyecek destek mekanizmalarının olmadığı ve çok yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır. En sık dile getirilen ve ihtiyaç duyulan destek mekanizması kurum kreşlerinin bulunması yönündedir. Büyük ve çok sayıda çalışanı olan kurumlarda dahi çocuklar için kreşler bulunmamakta ve anneler sıkıntıya düşmekte ve zor durumda kalmaktadır. Çocuk bakım sorumlulukları informel şekilde halledilmeye çalışılmaktadır. Kadınlar anneanne, babaanne veya bakıcıdan destekler alarak, çocuklarını dışarıdaki kreşlere göndererek kendi başlarına çözümler bulmak zorunda kalmaktadır. Çalışan anneler dışarıdaki kreş ücretlerinin oldukça yüksek olmasından da memnuniyetsizliklerini ifade etmiştir. Kadınlar çocuklarına rahat ve çabuk müdahale edebilmek açısından yakın mesafede kreşlerin bulunmasının çok önemli olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca emzirme ve alt değiştirme odalarının bulunmadığı, doğum izinlerinin az olduğu, çalışma yaşamında gerekli esnekliğin sağlanamadığı, doğum yardımı ödeneklerinin az olduğu anneleri maddi açıdan rahatlatmadığı, kreşler için parasal destek sağlanması gerektiği, yarı-zamanlı çalışma esnekliğinin getirilmesi gerektiği ve çıkarılan yeni yasaların yeterince desteklemediği ve daha çok işçi çalışanlara destek sağlandığı ve memurlar tarafından kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununa dayalı olarak çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Odalarına Dair Yönetmeliğin” işverenlerin oda ve yurt açma yükümlülüğünü düzenleyen 15. maddesine göre, yaşına ve medeni durumuna bakılmaksızın 100-150 arası kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 1 yaşından küçük çocukların bakılması, bırakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunlu olmaktadır. Aynı yönetmelikte getirilen diğer bir düzenlemeye göre, 150’den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaş aralığındaki çocukların bakılması ve çocukların emzirilebilmesi için işveren tarafından çalışma yerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt ve anaokulu kurulması zorunludur. Yurt 250 m’den uzakta ise işveren ücretsiz taşıt sağlamak zorundadır. Çalışan annelere çocuk bakımı

kapsamında iş-aile dengesi sağlamaya yönelik örgütlerin sağlayacakları destekler; işyerinde veya işyeri yakınında kreşlerin olması (Beauregard ve Henry, 2009; Glass ve Riley, 1998; Meurs ve diğerleri, 2008; Veiga ve diğerleri, 2004), anlaşmalı kreşlerden uygun fiyatlarla yararlanılması (Fowler ve diğerleri, 2006), çocuk bakım maliyetlerine finansal destek sağlanması (Beauregard ve Henry, 2009; Glass ve Riley, 1998) ve emzirme odalarının kurulması şeklinde olabilmektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.85).

Nitekim Albrecht (2003) tarafından yapılan araştırma literatürde “aile dostu işyeri politikaları” olarak adlandırılan destek mekanizmalarının yeterince desteklemediğini, yetersiz kaldığını göstermektedir. Sürgevil-Dalkılıç (2015, s.430, s.450) tarafından yapılan nitel çalışmada annelik ve çocuk bakım sürecinde ihtiyaç duyulan destek mekanizmalarını; eşin/babanın desteği, yakın aile üyelerinin desteği (anne, baba, kayınvalide, kayınpeder, kardeş, diğer akrabalar), sosyal destek mekanizmaları (arkadaş ve komşuların desteği) ve diğer destek mekanizmaları (çalışma hayatından gelen destekler, ev işlerine destek, kreş desteği, bakıcı desteği, doktor desteği, kitaplardan/yayınlarından alınan bilgi desteği) olarak belirtmektedir. Ayrıca çalışma hayatında yer alan annelerin ihtiyaç duydukları kurumsal destek mekanizmaları; işyeri kreşlerinin olması, süt sağma ve emzirme odalarının bulunması, esnek çalışma saatleri, yasal hakların, izin sürelerinin ve maddi desteklerin düzenlenmesi, özel sektör ve kamu çalışanlarının eşit haklara sahip olması için düzenlemeler yapılması, işyeri psikolog hizmetlerinin sağlanması, iş-özel yaşam programları hakkında eğitimler verilmesi ve yöneticilerin anlayışlı olması şeklinde açıklanmaktadır. Yapılan çalışmalar erkek egemen ilişkilerin ve annelik rolünün kadınların istihdama katılım ve devamlılığının önünde aşılması zor bir engel olduğunu göstermektedir. Ayrıca işyerlerinde kreş, emzirme odaları, anaokulu benzeri temel birtakım kurumsal yapıların olmaması işgücü piyasasına yeni katılımları zorlaştırmakta ve çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır. Çalışan kadınların yüklerinin hafifletilmesi ve sorumlulukların toplumsal olarak paylaşılması gerekmektedir. Ülkemizde erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanma oranı düşük düzeyde ve bu hizmetlerin sunumu yetersiz kalmaktadır. İlkaracan (2010) tarafından Türkiye’de yapılan

araştırmaya göre, 3 yaş altı çocuklar için kreş imkanı olmamakta, 3-5 yaş için çok az sayıda var olmakta ve devletin bu konuyla ilgili 16 haftalık annelik izni dışında fazla sorumluluk almadığı belirtilmektedir. Okul öncesi eğitime katılım oranının 3 yaş için %4, 4 yaş için %16 ve 5 yaş için %61 düzeyinde olduğu açıklanmaktadır (KEİG, 2013, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi). Costa ve diğerleri (2012) annelik serüveninin tüm aşamalarında kadınların işe geri döndüklerinde ebeveynlik sorumluluklarını yönetebilmek için işverenlerinden esneklik bekledikleri sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel destekler ve işveren esnekliği annelik sürecine geçişi kolaylaştırmakta ayrıca annelik izni bitimini takiben kadının örgütsel bağlılığını artırmakta ve annelik ve çalışan kimlikleri arasında denge kurmasına yardım etmektedir. Pas ve diğerleri (2011) ve Lewis (2001) tarafından yapılan çalışmalar yarı-zamanlı çalışma olasılığı, esnek çalışma saatleri ve tesis içi (yerinde) bakım olanakları gibi aile dostu düzenlemelerin etkili olmasının örgüt içindeki iş-ev yaşamını uzlaştırıcı destek ve değer kültürüne bağlı olduğunu göstermiştir.

23 Eylül 2015 tarihli *Hürriyet* gazetesi "Çalışan annelerin zorunlu tercihi" başlıklı yazısında belirtildiği gibi, yapılan araştırmalara göre işyerlerinin sadece %9'unda emzirme odaları bulunmaktadır. İşyerlerinde emzirme odalarının ve kreş hizmetlerinin çok az veya yetersiz olması sonucu pek çok anne işini bırakmak zorunda kalmaktadır. 50 kişiden fazla çalışanı olan büyük şirketlerde kreş bulundurma zorunluluğu olmakla birlikte cezası 1200 TL gibi şirketler için küçük bir rakam olduğu için şirketler kreş açma yerine bu cezayı ödemeyi tercih etmektedir. Çocuk bakımı için yeterli aile desteği alamayan ve geçim sıkıntısı yaşayan çalışan annelerin çoğu maalesef işten ayrılmak zorunda kalmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışan anneler için birtakım istatistiki bilgilere ulaşılmıştır. Bu kapsamda, çalışan annelerin %91'i çocuk bakım maliyetleri nedeniyle işini bırakmak zorunda kalmıştır. %50'si işi bıraktıktan sonra olumsuz duygular yaşamaktadır. %75 çalışan anne çocuk bakımı konusunda endişe duymaktadır. %43'ü ise doğum izni sonrası işe dönmekle ilgili endişe yaşamaktadır. Çalışan annelerin doğum izni için talep ettikleri ideal süre 31 hafta olmaktadır. Türkiye'de ise ücretli doğum izni süresi 16 haftadır. %9 ise ülkemizde emzirme odası olan işyeri oranını göstermektedir. Çalışan anneleri

için bu süreler yetersiz olmakta ve endişe yaratmaktadır. Çalışan anneler 31 haftalık ücretli doğum izni süresi talep ederken yöneticilerin çoğunluğu 16 haftalık izin süresini yeterli görmekte ve izinlerin uzatılmasını istememektedir. Bununla birlikte WHO (World Health Organization)/Dünya Sağlık Örgütü) bebeklerin ilk 6 ay anne sütü ile beslenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sonuç olarak çalışan annelerin izin sürelerinin az olduğu ve uzatılması gerektiği belirtilmektedir.

Ayrıca 23 Eylül 2015 tarihli *Hürriyet* gazetesi “Çalışan annelerin zorunlu tercihi” aynı yazısında belirtildiği gibi araştırmalara göre, çalışan anneler izin konusunda da kaygılar yaşamaktadır. Çalışan annelerin izin sonrası işe geri dönmekte zorlandıkları, çeşitli sorunlar yaşadıkları ve izin sürelerinin sanki işine son verme gibi olduğu görülmektedir. İzin kullanan çalışan annelerin izin sonucunda tekrar işe döndüklerinde iş kaybı yaşamaları, çocuk problemleri, kreş, çocuk yuvaları veya bakıcı bulamamaları, ekonomik kayıplar yaşayan çalışan anneleri endişelendirmektedir. Sonuç olarak ya çalışan anne işten ayrılacak veya verilen süreye razı olup çocuğunu yeterince yetiştiremeyecektir. Bu nedenle geniş kapsamlı çözümler üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böylelikle çalışan anneler iş yaşamından ayrılmak zorunda kalmayacaktır.

Çalışma yaşamıyla çocuk bakımının ilgisi olmamakta, ev içi konuları kadın işi olarak görmek doğal karşılanabilmektedir. İş yaşamında gelir, kar, getiri oranı, pazar payı konuları temel ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Ancak çocuk yetiştirmek kadın görevidir. Kadınlar bu nedenle çalışma yaşamında tam özümsemedikleri için çocuk bakım konusu iş meselesi olarak görülmemekte ve esnekliğin önemli bir kurum önceliği olduğu düşünülmemektedir. Hamile bir kadının durumu en iyi koşulda görmezden gelinmekte, en kötü koşulda ise, hamileliği mümkün olduğu kadar gizlemek, uzun toplantı molalarında yürümek veya bol elbiseler giymek türü doğal tepkilerden kaçınmaya zorlanmaktadır. Bu kapsamda işyerleri iş-aile yaşamını uyumlaştırarak çalışanların yaşam bütünlüğünü sağlama çabasında olmalıdırlar (Schwartz, 1989; Eisner, 2007).

İşyerinde uygulanan ebeveyn (anne-baba) izinleri ve çocuk bakım politikaları konusunda kurumlarda ve ülkede bu tarz kamusal ücretsiz ya da çok düşük

ücretli çocuk bakım politikalarının bulunmadığı ve ebeveynlere uygulanan izinlerin çok az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Memur babalara tanınan 10 günlük babalık izni sembolik bulunmakta ve artırılması gerektiği ifade edilmektedir. 10 gün babalık izni ülkede babalara karşı yaklaşımı da göstermektedir. İlgili kanuna göre eşi doğum yapan işçiye ise beş gün izin verilmesi öngörülmüştür. Toplumda anne temel bakım veren rolünde ve çocuktan birinci derecede sorumlu olmaktadır. Çalışan anneler çocuk bakımı konusunda zorlanmakta ve sıkıntı yaşamakta, annelik ve çalışan kadın rollerinin çatıştığını vurgulamaktadır. Doğum sonrası izin sürelerinin en az 6 aya çıkarılması gerektiği, tam gün-yarım gün veya saatlik çocuk bakım hizmeti veren kuruluşlara çok ihtiyaç duyulduğu, bu konuda desteklerin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Çocuk bakımı konusunda maddi desteklere de ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca mazeret izinleri yetersiz olmakta, hastalık izni veya anne bakım izni gibi yeni izin kavramlarının getirilmesi gerekmektedir. Anneler kurumlarda izin alırken zorlanmakta ve çekinmekte, ileride kendilerine sorun yaratacağını düşünmektedir. Bu nedenle izinlerin esnetilmesi istenmektedir. Devletin kanunlarda yer alan hakları dahi pratikte uygulanamamaktadır. Özel kurumda ise her sözleşme tipine göre farklı hakların yer aldığı görülmüştür. Yasal uygulamalar dışında özel politikalar bulunmamaktadır. Metin ve Kariman'a (2013) göre ülkemizde kadınların çalışmama kararlarında çalışma saatlerinin esnek olmaması, izin politikalarının yetersizliği ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz ve ulaşılmaz olması önemlidir. Ücretli babalık izinleri daha yeni bir gelişmedir. Bu uygulama ilk olarak 1970'li yıllarda Belçika (3 gün), Lüksemburg (2 gün) ve İspanya'da (1 gün) olarak uygulanmaya başlanmış, 1990'larda Danimarka ve İsveç uygulamaya dahil edilmiştir. 2000'lerde özellikle İskandinav ülkelerinde yaygınlaşarak 11 ülkede babalık izni ortalama 3.4 haftaya çıkarılmıştır. 2014 yılından itibaren çoğu OECD ülkesinde en az 1 hafta olarak uygulanmaktadır (OECD, 2014; Kapucugil-İkiz, 2015, s 200).

Çalışılan işte anne olmaktan kaynaklı yaşanan zorluk ve sorunlar arasında en temel sorun zamanı yetiştirememektir. Çalışan anneler işe veya eve yeterli zaman ayıramamaktadır. Çalışan anneliğin getirdiği yorgunluk, uykusuzluk, stres, iş-aile çatışması yaşama, işe konsantre olmada zorluk, verimsiz çalışma,

ani durumlarda veya hastalık dönemlerinde çocuğu bırakacak yer bulamama, yıpranma, yoğunluk, desteklerin yetersiz olması, akademisyen annelerin kongrelere katılmakta zorlanması, evden çalışamama, suçluluk ve vicdan azabı hissetme, kurumda kreşlerin olmamasının yarattığı zorluklar ve sorunlar, işyerinden izin alırken zorluk ve sorun yaşama, bekar iş arkadaşlarından mobbinge uğrama ve eleştirilme, toplumsal kültürün annelerden beklentisinin fazla olmasının getirdiği zorluk ve sorunlar çalışan anneler tarafından deneyimlenmektedir. Nitekim Poduval ve Poduval (2009) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışan anne olmanın en stres verici zorlukları zaman sıkıntısı ve ebeveynlik rollerini ihmal etme algısı nedeniyle suçlu hissetmektir. Ayrıca bireysel düzeyde ve işyerlerinde çalışan annelerin çifte sorumluluklarıyla baş etmesine yardım edecek gerekli düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Ayrıca Sürgevil-Dalkılıç (2015, s.423) nitel çalışması kadınların annelik rolleriyle birlikte belirgin zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu zorluklar arasında; yakın ve uzak çevrenin annelik rolüne müdahale olarak algılanacak sözleri ve davranışları ile yakın ve uzak çevrenin özensizliği, hissettikleri yetersizlik duygusu, lohusalık ve annelik depresyonları olarak yer almaktadır. Çalışma yaşamında iş baskısı ve ağır işyükü annelik ve ebeveynlik ilişkilerinde stres yaratmaktadır (Menaghan ve Parcel, 1990). Annelikten duyulan memnuniyetsizlik ve olumsuz duygular suçluluk hissi ve kötü anne olarak algılanma korkusuna yol açmaktadır (Parker, 1995). Annelik sonrası depresyon ve çatışma yaşanmaktadır (Brown ve diğerleri, 1994; Ussher, 1989). Doğum sonrası aşırı yorgunluk yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Bebek bakımıyla ilgili stres yaşanabilmektedir (Choi ve diğerleri, 2005).

Annelik sonrası işyerinde yaşanan kayıplarla ilgili sonuçlara göre ise çalışan kadınların ciddi kayıplar yaşamadığı görülmektedir. Düşük oranda deneyimlenen kayıplar arasında katılımcılar; uykusuzluk, yorgunluk, yıpranma, zaman kayıpları, kariyer ertelenmeleri, psikolojik kayıplar, stres, yoğunluk, motivasyon azalması, kariyer hedeflerinin kaybolması, ücretsiz izindeyken maddi kayba uğrama, işyerinde verimsizlik, ilk işe dönüşte zorluk yaşama şeklinde olmaktadır. Nitekim Carr ve diğerleri (1998) tarafından yapılan çalışma

tıp fakültesinde çalışan annelerin yayın üretkenliğinde azalmalar yaşandığını, haftalık çalışma saatlerinin azaldığını, kariyer gelişimlerinin yavaşladığını ve kariyerlerinden daha az tatmin oldukları sonucuna ulaşmıştır (Poduval ve Poduval, 2009). Choi ve diğerleri (2005) tarafından yapılan nitel çalışma sonucunda yeni annelerin uykusuzluk ve acemilik yaşadıkları ve fedakarlık yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Annelik sonrası kadının hayatı tamamen değişmekte ve eşlerinden daha fazla bu değişimi deneyimlemektedir. Gökdemirel ve diğerleri (2008) tarafından yapılan nitel araştırma sonuçlarına göre, çalışan annelerin bebeklerinin bakımı ve emzirme için yaşantılarında değişiklikler yaptıkları, annelik nedeniyle işten çıkarılma, statü değişikliği gibi kayıplar yaşadıkları bulunmuştur.

23 Eylül 2015 tarihli *Hürriyet* gazetesi haberinde “çalışan annelerin zorunlu tercihi” başlıklı gazete yazısına göre çalışan kadınların yaklaşık %40’ı anne olduktan sonra iş hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadır. Ülkedeki çalışma koşulları bu duruma sebep olmaktadır. Ülkemizdeki kadınların işgücüne katılım oranı %27 olarak belirlenmiştir. Çalışan annelerin %91’i çocuk bakım ekonomik maliyetleri sebebiyle işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Çalışan kadınlar hamilelik ve annelik dönemlerinde çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Kreş konusunun çözülememesi anneleri çok zor durumda bırakmaktadır. Destek göremeyen kadınlar iş yaşamını bırakmak zorunda kalabilmektedir. Çalışan annelerin işi bırakma sonrası tekrar işe geri dönmeleri zor olmaktadır. Yapılan araştırma sonuçları çalışan annelerin iş yaşamından koptuğunu göstermektedir.

Çalışan annelerin özel ve iş yaşamında birtakım beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu beklenti ve ihtiyaçlar özel yaşamda en çok eşlerin daha fazla destek olması ve yardım etmesi, eşten anlayış ve empati beklentisi, sorumlulukların eşle paylaşılması ihtiyacı, ataerkil zihniyetin değişmesi ve her şeyin kadından beklenmemesi, aile üyelerinden destek, aile dışı üyelerden destek alma, ev işlerinde yardımcı desteği, daha fazla zamana ihtiyaç duyma, desteklerin artırılması beklentisi, toplumsal cinsiyete dayalı daha eşitlikçi ve işbölümüne dayalı bir toplumsal yapı ve kültür beklenti ve ihtiyacı,

annelerin hissettikleri baskının azaltılması, desteklerin gerçekten destekleyici olması ve altı boş kalmayan destekler sunulması şeklinde yer almaktadır.

İş yaşamından beklenti ve ihtiyaçlar arasında ise, esneklik, zaman ihtiyacı, kurum kreşlerine ihtiyaç, maddi desteklerin artırılması beklentisi, yarı-zamanlı çalışma imkanları sunulması, izin konusunda esneklik beklentisi, doğum sonrası ücretli izinlerin en az 6 aya çıkarılması ihtiyacı, yöneticilerden ve iş arkadaşlarından anlayış beklentisi, toplumsal cinsiyete yönelik daha eşitlikçi farkındalıkla bakış açısı kazanılması, kadınların bakım veren rollerinin dikkate alınması ve kamusal olanaklarla çözümler üretilmesi, destekleyici anlamda pozitif ayrıcalıklar, iş yaşamını kolaylaştıracak olanaklar sağlanması, çocuk 3-4 yaşına gelene kadar annenin çocuğun temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve hemen ulaşılabilir şekilde kurum binalarında çocuk bakım odalarının bulunması, izin sürelerinin uzatılması, işyerindeki psikolojik baskıların azaltılması, iş yoğunluğunun hamilelik ve annelik dönemlerinde azaltılması ihtiyacı, anlaşmalı kurum kreşleri, işyerinde çocuk oyun alanları, annelere önem ve zorlukları dikkate alınarak saygı gösterilmesi, erkek çalışanlardan empati kurma beklentisi, iş arkadaşlarının daha destekleyici ve yardımcı olmasıdır. Katılımcılar çalışan annelere sağlanan desteklerin gerçekten destekleyici olması, desteklerin altı boş bırakılmaması gerektiğini vurgulamıştır.

KSGM (2008) raporunda belirtildiği gibi erkek normu genel norm olarak tüm politika ve yapılara yansımakta istemeden de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır. Erkek egemen çalışma koşulları; tam zamanlı çalışmayı, fazla mesai yapmayı, aile hayatının iş hayatının önüne geçmesine izin verilmemesini ve kariyere ara vermeden devam edilmesini takdir eden geleneksel örgüt kültürünün oluşmasına yol açmaktadır (Scheibl ve Dex, 1998). Geleneksel örgüt kültüründe çalışan anneler işlerine ve örgütlerine daha az bağlı görülmektedir. Doğum izni kullanarak kariyerine ara veren çalışan annelere ayrıca çocukların hastalığı, veli toplantıları gibi nedenlerle izin kullanmak durumunda kalan çalışan annelere daha olumsuz yaklaşılmaktadır (Çakmak-Otluoğlu, 2015, s.87). Örgütsel yaşamda cinsiyetlendirilmiş doğa göz ardı edilerek, toplumdaki farklı güç ilişkileri nedeniyle kadınların çalışma

deneyimlerinin erkeklerden farklı olabileceği dikkate alınmamıştır (Burrell ve Hearn, 1989; Aktaran: Ayyıldız-Ünnü, 2015). Kadınlar ve iş yaşamındaki sorunları genelde önemsiz nitelendirilmiştir. Çalışan kadınlar ya erkeklerden farksız olarak düşünülmüş ya da çeşitli sorunları beraberinde getiren unsurlar olarak değerlendirilmiştir (Unger ve Crawford, 1992; Aktaran: Ayyıldız-Ünnü, 2015, s.229). Çalışma yaşamı kadınlara ekonomik özgürlük sağlarken, onların özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını artırarak, aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir. Bununla birlikte çoğu işveren kadınların, eğitim düzeyi ne olursa olsun evlilik veya doğum nedeniyle işgücünden en azından geçici olarak ayrılmasını beklemekte ve erkeklere göre kariyerlerinde daha az kararlı olduklarını düşünmektedir. Bunun sonucunda ise, işverenler kadın çalışanlara ve kariyer gelişimlerine daha az yatırım yapmak isteyebilmektedir. Bu bir kısır döngü şeklinde devam etmektedir (Kapucugil-İkiz, 2015, s.153, 170). Kurumlarda kadınların hamileliği sebebiyle izne ayrılması maliyet artırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Kadın emeğinin yoğun olduğu bankacılık sektöründe bile işe alımda kadına evlilik ve çocuk sahibi olma planlarının sorulması gerçekleri açık biçimde belirtmektedir (Dedeoğlu, 2009). Gatrell (2014) tarafından İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarına göre, işverenler işyerinde hamilelik ve anneliği sakıncalı, zor, dağınık ve karmaşık, farklı ve korkunç bir durum olarak ele almaktadır.

Tez araştırma sonuçları, çalışan kadınların Hays’in (1996) yoğun annelik ideolojisine uyduklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu ideolojide anne kendini çocuğuna adamakta, kendi istek ve ihtiyaçlarını ikinci plana atmakta, önceliği çocuğu olmaktadır. İdeolojiye göre anneler babalara kıyasla çocuğa daha fazla duygusal ve fiziksel enerji harcamakta ve daha fazla zaman ayırmaktadır. Hagelskamp ve diğerleri’nin (2011) belirttiği gibi kadınlar için çalışan rolünün en önemli anlamı bir iş sahibi olmak ve aileyi desteklemektir ve annelere pozitif tatmin duygusu vermektedir. Bu durum da çocuğa olumlu olarak yansımaktadır.

Anne olan kadın için kazançlı bir durum oluşması zor olmaktadır. Eğer kadın gönüllü olarak çocuk sahibi olmazsa, soğuk, kalpsiz ve tamamen feminen olarak algılanmayacaktır. Kadın işyerinde sıkı çalışan kariyer sahibi bir

anneyse, çocuklarını ihmal ettiği belirtilecektir. Eğer işyerinde sıkı çalışmaz ve kariyer gelişimini yavaşlatırsa çocuklarına bağlılığının işyeri verimliliğini olumsuz etkilediği vurgulanacaktır. Kadın çalışmaz evde çocuklarıyla ilgilenirse faydasız ve üretken olmadığı şeklinde nitelendirilecektir. Farklı bir ifadeyle, kadın asla tamamen doğru olanı yapamayacaktır (Schwartz, 1989; Hays, 2011).

Bir kadının anne olma kararı da çalışma kararı da, kendi özgür iradesiyle alacağı bir karar olmalıdır. Olumlu anlamda değişim yaratabilmek ve fayda sağlayabilmek için, önyargılarımız üzerinde düşünerek ayrımcı davranışların engellenmesini sağlamaya çabalamak, bireyler, kurumlar ve toplum olarak en önemli sorumluluklarımız arasındadır (Sürgevil-Dalkılıç, 2015, s.464).

Annelik ile çalışma hayatını uyumlaştırmadaki temel aktör çalışan kadının kendisi olmaktadır (Seçer, 2015). Annelik vasfı iş hayatından ayrılmayı gerektirecek bir durum kesinlikle değildir. Kurumsal çerçevede çalışan annelere yönelik gerçekleştirilecek düzenlemeler ve iyileştirmelerle, kadınların anne olarak iş yaşamında kalmaları ve çalışmalarını etkin şekilde sürdürmeleri sağlanabilir (Özkoç, 2015, s.401).

5.1. ÖNERİLER

Tez araştırması sonucunda, çalışan annelerin iş yaşamlarında ve aile yaşamlarında çok sayıda desteğe ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Katılımcı anneler desteklerin altı boş bırakılmamasını ve gerçekten destekleyici olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda araştırma sonuçları göz önüne alınarak çalışan annelerin özel ve iş yaşamlarında ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanabilmesine yönelik birey, aile, toplum, kurum, devlet ve ülke olarak yapılması gerekenler konusunda şu şekilde öneriler geliştirilmektedir:

5.1.1. Kurumsal Öneriler

- İşyerlerinde sadece kadınlar için söz konusu olan yıpratıcı ortamı engellemeye yönelik anne ve çocuk dostu çalışma çevresi sağlanmalıdır. Bu kapsamda çalışma yaşamı koşulları iyileştirilmeli, anneler için olumlu ve yapıcı yönde düzenlenmelidir. Esnek çalışma imkanları olarak yarı zamanlı çalışma imkanları sağlanmalı ve bu yönde yeni düzenlemeler yapılmalı ve kamusal çözüm politikaları geliştirilmelidir.
- Çalışılan kurumlarda yeni kurumsal mekanizmalar getirilmelidir. Bu kapsamda çalışan kadınların yasal annelik izin hakları artırılmalıdır. Doğum sonrası ücretli annelik izin süreleri en az 6-8 aya çıkarılmalıdır. Doğum ve süt izinleri artırılmalı, toplu süt izni kullanım imkanı sağlanmalı ve ücretsiz izinlerin daha rahat kullanımı sağlanmalıdır. Çalışan anneler için en önemli desteklerden biri kurum kreşlerinin bulunmasıdır. Kurumlarda kreş hizmetleri sağlanmalı ve anlaşmalı kreş imkanları sunulmalı ve bu konuda kamusal olanaklarla çözümler üretilmelidir.
- Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan annelerin eşit haklara sahip olabildiğini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çocukların fiziksel, duygusal, bilişsel ve sosyal anlamda gelişimleri için çalışan annelerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmesini ve daha rahat ilgilenmesini sağlamaya yönelik sosyal politikalar geliştirilmeli ve bu kapsamda çalışma yaşamı esnekliği sağlanmalıdır.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ilgili yönetmeliğe göre 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde 1 yaş altı çocuklar için işyerine 250 metre uzaklıkta emzirme odaları hizmetinin uygulanmasıyla ilgili denetimler artırılmalıdır. Yönetmeliğe uymayanlara yönelik 1200 TL'lik para cezaları yetersiz olduğu için işletmeler uygulama yerine para cezası ödemeyi tercih etmektedir. Bu nedenle işletmeler için özendirici tedbirlerin (örneğin bu uygulamalara yönelik masraflar için daha fazla vergi teşviği yapılması gibi) alınması gerekmektedir. Para cezalarının caydırıcı olarak yükseltilmesi gerekmektedir.

- Aynı yönetmeliğe göre 150'den fazla kadın işçi çalıştıran kurumlarda 0-6 yaş arası çocuklar için işyeri yakınına yurt ve anaokulu kurulmalıdır. 250 metreden uzak yerler için işveren ücretsiz taşıt sağlama hizmeti uygulanmasıyla ilgili denetimler artırılmalıdır. Yönetmeliğe uymayanlara yönelik 1200 TL para cezaları yetersiz olduğu için işletmeler uygulama yerine para cezası ödemeyi tercih etmektedir. Bu nedenle işletmeler için özendirici tedbirlerin (örneğin bu uygulamalara yönelik masraflar için daha fazla vergi teşviği yapılması gibi) alınması gerekmektedir.
- Ülkemizde çalışan işçi babalara yönelik 5 günlük ve memur babalara yönelik 10 günlük ücretsiz babalık izin süreleri artırılmalıdır. İskandinav ülkelerinde mevcut olan ebeveynlik izinleri (anne-baba) gibi ülkemizde de anne-babaya izin sürelerinin eşit olarak paylaşılması kullanılması sağlanmalıdır.
- Tam gün, yarım gün ve saatlik çocuk bakım hizmeti sağlayan kuruluşlar kamusal olarak yaygınlaştırılmalıdır. Ülke çapında ve kurumsal alanda kamusal ücretsiz veya düşük ücretli çocuk bakım politikaları düzenlenmelidir.
- Çalışan kadınlara annelik sonrası izin esnekliği sağlanmalıdır. Çocuk bakım konusunda mazeret izinleri artırılmalıdır.
- Çalışan annelere yönelik ayrımcı uygulamalar ve önyargılar azaltılmalı pozitif ayrıcalıklar sağlanmalıdır.
- Kurumlarda çalışan annelerin iş-aile dengesi sağlamalarına yönelik aile dostu örgüt kültürü benimsenmelidir.
- Çalışan annelere aile, toplum ve kurum olarak (aile üyeleri, işverenler, yöneticiler ve iş arkadaşları) anlayış gösterilmelidir.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kamusal politikalar geliştirilmeli, daha eşitlikçi işbölümüne dayalı toplumsal yapı ve kültür geliştirmek için farkındalık sağlanmalı, kamu spotları artırılmalıdır. Çocuk bakımında erkeklerin de

kadınlarla eşit sorumluluk almasına izin verecek yönde politikalar geliştirilmelidir. Çalışan annelere yönelik doğum yardımı ödenekleri yükseltilmeli, maddi destekler artırılmalıdır. Kurumlar ve bakanlık kadın istihdamını ve çalışan anne istihdamını artırmaya yönelik yeni politikalar geliştirmeli ve önlemler almalıdır, çözümler üretmelidir.

5.1.2. Gelecekteki Çalışmalara Öneriler

- Gelecek araştırmalarda kamu kurumu ve özel kurumda çalışan kadınların annelik deneyimleri karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
- Farklı örneklem gruplarıyla örneğin yönetici olan ve olmayan kadınlar veya banka çalışanı kadınlar ile farklı nitel araştırma yöntemleri kullanılarak araştırma genişletilebilir.
- Farklı kültürlerde çalışan kadınların annelik deneyimleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abendroth, A.K., Lippe, T.V.D. ve Maas, I. (2012). Social support and the working hours of employed mothers in Europe: The relevance of the state, the workplace and the family. *Social Science Research*, 41, 581-597.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464.
- Aguilar, D.D. (1996). Filipino women and the work of mothering. G. Parvin (Ed.). *Women, Work and Gender Relations in Developing Countries: A Global Perspective* (s.133-150). USA: Greenwood.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 30(5), 595-621.
- Albrecht, G.H. (2003). How friendly are family friendly policies? *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 177-192.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Alonso-Almeida, M.M. (2014). Women (and mothers) in the workforce: worldwide factors. *Women's Studies International Forum*, 44, 164-171.
- Ambert, A.M. (1994). An international perspective on parenting: social change and social constructs. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 529-543.

- Amer, M. (2013). Combining academic career and motherhood: Experiences and challenges of women in Academia. *International Research Journal of Social Sciences*, 2(4), 12-15.
- Anderson, D.J., Binder, M. ve Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273-294.
- Andringa, W., Nieuwenhuis, R., ve Gerven, M.V. (2015). Women's working hours: The interplay between gender role attitudes, motherhood and public childcare support in 23 European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(9), 582-599.
- Aranda, B. ve Glick, P. (2014). Signaling devotion to work over family undermines the motherhood penalty. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 91-99.
- Arendell, T. (1999). *Hegemonic motherhood: Deviancy discourses and employed mothers' accounts of out-of-school time issues*. Working Paper 9, Center for Working Families, Berkeley.
- Arendell, T. (2000). Conceiving and investigating motherhood: the decade's scholarship. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1192-1207.
- Arman, A. (15 Aralık 2012). Çalışana Hayatı Zehir Eden Sorun: Mobbing. *Hürriyet*. Eişim: 15 Haziran 2017, <http://www.hurriyet.com.tr/calisana-hayati-zehir-eden-sorun-mobbing-22161365>

Armenti, C. (2000). *Women Academics Blending Private and Personal Lives*. Unpublished Dissertation. Ontario, ONT: Ontario Institute for Studies in Education.

Arslan, H., Gürkan, Ö.C., Ekşi, Z. ve Yiğit, F.E. (2006). Doğum sonrası depresyonun annelik yaşamına etkileri. *Aile ve Toplum*, 3(10), 71-79.

ASI (Icelandic Confederation of Labour). (October 2009). *Icelandic labour law: A summary of basic rights and obligations on the private labour market*. Erişim: 15 Ocak 2015, <http://www.asi.is>

Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453 –477.

Ayyıldız-Ünnü, N.A. (2015). Yönetim Erkeklerin Yönetimi Mi? Yönetim Bilimlerine Eleştirel Bir Yaklaşım. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.215-246). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Bacacı-Varoğlu, D. (2007). Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller. S. Güney (Ed.). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Badinter, E. (1981). *The myth of motherhood: An historical view of the maternal instinct*. London: Souvenir Press.

Badinter, E. (2011). *Kadınlık mı, Annelik mi?* (A. Ekmekçi, Çev.). İstanbul: İletişim Yayıncılık.

- Bailey, L. (1999). Refracted selves? A study of changes in self-identity in the transition to motherhood. *Sociology*, 33(2), 335-352.
- Baker, M. (2010). Motherhood, employment and the child penalty. *Women's Studies International Forum* 33, 215-224.
- Barnard, K.E. ve Martell, L.K. (1995). Mothering. M.H. Bornstein (Ed.). *Handbook of Parenting: Status and Social Conditions of Parenting* (s.3-26). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Baum, C.L. (2003). Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking. *Journal of Labor Economics*, 21, 409-448.
- Beauregard, T.A. ve Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Beblo, M., Bender, S. ve Wolf, E. (2009). Establishment-level wage effects of entering motherhood. *Oxford Economic Papers*, 61, i11-i34.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: SAGE.
- Beck, U. ve Beck-Gernsheim, E. (1995). *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity
- Becker, G. (1996). *Accounting for tastes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Beets, G.C.N., Liefbroer, A.C. ve De Jong Gierveld, J. (1997). Combining employment and parenthood: a longitudinal study of intentions of Dutch young adults. *Population Research and Policy Review*, 16(5), 457-474.
- Belsky, J. (1988). The effects of infant day care reconsidered. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 235-272.
- Belsky, J. ve Rovine, M. (1988). Nonmaternal care in the first year of life and security of infant-parent attachment. *Child Development*, 59, 157-167.
- Benard, S. ve Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.
- Berger, P.L. ve Luekmann, T. (1967). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NJ: Anchor.
- Berger, L., Hill, J. ve Waldfogel, J. (2005). Maternity leave, early maternal employment and childhood outcomes in the U.S. *Economic Journal*, 115, 29-47.
- Berger, L., Brooks-Gunn, J., Paxson, C. ve Waldfogel, J. (2008). First year maternal employment and child outcomes: differences across racial and ethnic groups. *Children and Youth Service Review*, 30, 365-387.

Benjamin, J. (1990). An Outline of Intersubjectivity. *Psychoanalytic Psychology*, 7, 33-46.

Benjamin, J. (1994). The Omnipotent Mother: A Psychoanalytic Study of Fantasy and Reality. D. Bassin, M. Honey ve M.M. Kaplan (Ed.). *Representations of Motherhood* (s.129-146). New Haven, CT: Yale University Press.

Berk, S.F. (1985). *The gender factory: The apportionment of work in American households*. New York: Plenum.

Besamusca, J., Tijdens, K., Keune M., ve Steinmetz, S. (2015). Working women worldwide. Age effects in female labor force participation in 117 Countries. *World Development*, 74, 123-141.

Bianchi, S.M. (2000). Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37(4), 401-414.

Bjursell, C. ve Backvall, L. (2011). Family business women in media discourse: The business role and the mother role. *Journal of Family Business Management*, 1(2), 154-173.

Blau, F.D. ve Ferber, M.A. (1986). *The economics of women, men and work*. New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Blossfeld, H.P. ve Jaenichen, U. (1992). Educational expansion and changes in women's entry into marriage and motherhood in the Federal Republic of Germany. *Journal of Marriage and Family*, 54(2), 302-315.

- Blum, L.M. ve Deussen, T. (1996). Negotiating independent motherhood: Working-class African American women talk about marriage and motherhood. *Gender & Society*, 10(2), 199-211.
- Bolcan, A.E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, *Çalışma ve Toplum*, 2010/1.
- Boushey, H. (2008). Family friendly policies: Helping mothers make ends meet. *Review of Social Economy*, 66(1), 51-70.
- Bronars, S.G. ve Grogger, J. (1994). The economic consequences of unwed motherhood: Using twin births as a natural experiment. *The American Economic Review*, 84(5), 1141-1156.
- Brown, G.W. ve Bifulco, A. (1990). Motherhood, employment and the development of depression. A replication of a finding? *The British Journal of Psychiatry*, 156(2), 169-179.
- Brown, S., Lumley, J., Small, R. ve Astbury, J. (1994). *Missing voices: the experience of motherhood*. Melbourne: Oxford University Press.
- Brown, L.M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement: perceptions versus reality. *Employee Relations*, 32(5), 470-494.
- Bryson, V. (2007). Perspectives on gender equality-Challenging the terms of debate. J. Browne (Ed.) *The Future of Gender*. USA: Cambridge University Press.

Budig, M.J. ve England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.

Bunch, C. (2005). *“Not by Degrees: Feminist Theory and Education”*, *Feminist Theory: A Reader* (2.bs.). W.K. Kolmar ve F. Bartkowski (Der). New York: McGraw Hill.

Burrell, G. ve Hearn, J. (1989). The sexuality of organization. J.Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff ve G. Burrell (Ed.). *Sexuality of Organization*. (s.1-29). London: SAGE.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. London: Routledge.

Butler, J. ve J. Scott (Ed.) (1992) *Feminists Theorize the Political* (1.bs.). London: Routledge.

Calas, M.B. ve Smircich, L. (1992). Re-writing Gender into Organizational Theorizing: Directions from Feminist Perspectives. M. Reed ve M. Hughes (Ed.). *Rethinking Organization: New Directions in Organization Theory and Analysis*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Campbell, S.B., Cohn, J.F. ve Meyers, T. (1995). Depression in first-time mothers: Mother-infant interaction and depression chronicity. *Developmental Psychology*, 31, 349-357.

Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., Ferguson, M., Hunter, E.M., Clinch, C.R. ve Arcury, T.A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: an analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1045-1054.

Carr, P.L., Ash, A.S., Friedman, R.H., Scaramucci, A., Barnett, R.C, Szalacha, L., Palepu, A., Moskowitz, M.A. (1998). Relation of family responsibilities and gender to the productivity and career satisfaction of medical faculty. *Annals of Internal Medicine*, 129(7), 532–538.

Chang, Y.E. ve Huston, A.C. (2001). *The relations of maternal beliefs about employment and infant child care to maternal well-being*. Society for Research in Child Development Conference, Minneapolis, MN.

Chang, Y.E. (2013). The relation between mother's attitudes toward maternal employment and social competence of 36-month-olds: The roles of maternal psychological well-being and sensitivity. *Journal of Child and Family Studies*, 22, 987-999.

Chodorow, N. (1978). *The reproduction of mothering: psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkeley: University of California Press.

Chodorow, N. (1989). *Feminism and Psychoanalytic Theory*. New Haven, CT: Yale University Press.

Chodorow, N. (1990). Gender, Relation and Difference in Psychoanalytic Perspective. C. Zanardi (Ed.). *Essential Papers on the Psychology of Women* (s.420-436). New York: New York University Press.

Chodorow, N.J. (2000). Reflections on the reproduction of mothering-twenty years later. *Studies in Gender and Sexuality*, 1(4), 337-348.

Choi, P.Y.L. ve Bird, S.R. (2003). Feminism and marriage: to be or not to be Mrs B? *Feminism and Psychology*, 13, 448-453.

Choi, P., Henshaw, C., Baker, S. ve Tree, J. (2005). Supermum, superwife, supereverything: performing femininity in the transition to motherhood. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 23(2), 167-180.

Clark, R., Hyde, J.S., Essex, M.J. ve Klein, M.H. (1997). Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions. *Child Development*, 68, 364-383.

Collins, P.H. (1991). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Boston: Unwin Hyman.

Collins, P.H. (1994). Shifting the center: race, class and feminist theorizing about motherhood. D.Bassin, M. Honey ve M.M. Kaplan (Ed.). *Representations of Motherhood* (s. 56-74). New Haven, CT: Yale University Press.

Connell, R.W. (1987). *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Cambridge: Polity.

Connell, R.W. (2001). *The men and the boys*. Berkeley ve Los Angeles: Allen ve Unwin.

Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity.

Cooke, L.Y., ve Gash, V. (2010). Wives' part-time employment and marital stability in Great Britain, West Germany and the United States. *Sociology*, 44(6), 1091-1108.

- Coontz, S. (1997). *The Way We Really Are: Coming to Terms with America's Changing Families*. New York: Basic Books.
- Correll, S.J., Benard, S. ve Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Coltrane, S. (1989). Household labor and the routine production of gender. *Social Problems*, 36, 473-490.
- Costa, B.M., Walker A., Zinkiewicz L., Berman, H., Cartledge, A. ve Nheng, S. (2012). The maternity journey in an organisational context: A case study. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 5, 43-49.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (2.bs.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4.bs.). USA: SAGE Publications.
- Crompton, R. ve Harris, F. (1998). Gender relations and employment: the impact of occupation. *Work, Employment and Society*, 12(2), 297-315.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crowley, J.E. (2013). Perceiving and responding to maternal workplace discrimination in the United States. *Women's Studies International Forum*, 40, 192-202.

Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler: Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor? O.Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.73-109). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çelik, A.A. (2015). Yaşam Döngüsünde Kadının Anneliğe Geçiş ile Doğan Yeni Bir Endüstri: Annelik Endüstrisi. O.Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.313-338). Ankara: Nobel Yayınları.

Çolak, Ö.F. (2005). Yeni Sanayileşen Ülkelerde Kadının İstihdamı, İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu. Erişim: 15 Ekim 2015, <http://www.tisk.org.tr>

Çürük, D. (2009). *Kadın Tarihine Bakış ve Tarihi Evreleri*. Sakarya Üniversitesi, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildirileri, 05-07 Mart, Sakarya.

Darnton, N. (1990, June 4). Mommy vs. mommy. *Newsweek*, 64–67. Erişim: 15 Ağustos 2017, <http://www.newsweek.com/mommy-vs-mommy-206132>

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 171-193.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2009/2.

- Dedeoğlu, A.Ö. (2010). Discourses of motherhood and consumption practices of Turkish mothers. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 1-15.
- Delamont, S. (2003). *Feminist Sociology*. London: SAGE Publications.
- Dillaway, H. ve Pare, E. (2008). Locating mothers: how cultural debates about stay-at-home versus working mothers define women and home. *Journal of Family Issues*, 29(4), 437-464.
- Dinnerstein, D. (1976). *The mermaid and the minotaur: Sexual arrangements and human malaise*. New York: Harper and Row.
- Doğan, A. (2013). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 75-95.
- Donath, O. (2015). Regretting motherhood: a sociopolitical analysis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 40(2), 343-367.
- Douglas, S.J. ve Michaels, M.W. (2004). *The mommy myth: The idealization of motherhood and how it has undermined all women*. New York: Free Press.
Erişim: 20 Nisan 2016, <http://nelsonssociology101.weebly.com>
- Drago, R. ve Williams, J. (2000, November/December). A half time tenure track proposal. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 32(6), 46-51.
- Duberly, J. ve Carrigan, M. (2013). The career identities of mumpreneurs: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629-651.

- Duncan, S. ve Edwards, R. (1999). *Lone mothers, paid work and gendered moral rationalities*. London: Macmillan.
- Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T. ve Alldred, P. (2003). Motherhood, paid work and partnering: values and theories. *Work, Employment and Society*, 17(2), 309-330.
- Eagly, A.H. ve Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, A.H. ve Steffen, V.J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735-754.
- Eaves, K.L. (2008). *Moms in the Middle: Parenting Magazines, Motherhood Texts and the "Mommy Wars"*. BA Thesis, Wichita State University.
- Ecevit, Y. (1985). Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği, *Toplumsal Araştırmalar Dergisi, Şubat-Mart*, 72-93.
- Effinger, B.P. (2012). Women's employment in the institutional and cultural context. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 530-543.
- Eisner, S.P. (2007). The mommy trek? Working women's choices. *Journal of Diversity Management*, 2(1), 1-15.
- Eken, H. (2005). *Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Engels, F. (2003). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. Eriş Yayınları.

Erdoğan, T. (2008). Nancy Chodorow'un Düşüncesinde Toplumsal Cinsiyet Organizasyonunun Merkezi Unsuru Olarak Annelik. *Aile ve Toplum*, 4(14), 73-82.

Erickson, R.J., Nichols, L. ve Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 246-272.

Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya Ticaret Odası Etüd- Araştırma Servisi.

Erlandson, D.A., Harris, E.L., Skipper, B.L. ve Allen, S.T. (1993). *Doing naturalistic inquiry: A guide to methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Eurofound (2013). *Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers*. Background Paper, Ireland. Erişim: 20 Aralık 2015, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1344en_0.pdf

Evenson, R. ve Simon, R. (2005). Clarifying the relationship between parenthood and depresion. *Journal of Health and Social Behavior*, 46, 341-358.

Eyüpoğlu, A., Özer, Ş. ve Tanrıöver, H. (1998). Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. O. Çitci (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* (s. 207-217). Ankara: TODAİE, Yayın No.285.

Eyüpoğlu, A., Özer, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları. Ankara: KSGM Yayınları.

Fagan, C. ve Norman, H. (2012). Trends and social divisions in maternal employment patterns following maternity leave in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 544-560.

Fairclough, N. (2001). The dialectics of discourse. *Textus XIV*, 231-242.

Fairclough, N. (2004). Discourse in processes of social change: Transition in central and Eastern Europe. Working Paper. Erişim: 20 Aralık 2015, <http://www.ling.lancs.ac.uk/staff/norman/paper1.doc>.

Finkel, S.K. ve Olswang, S.G. (1996). Child rearing as a career impediment to women assistant professors. *Review of Higher Education*, 19(2), 123-139.

Firestone, S. (1979). *The dialectic of sex: the case for feminist revolution*. London: The Women's Press.

Floge, L. (1986). *The search for day care in dual earner families*. Paper presented at the annual meeting of the Society for the Study of Social Problems, New York, NY.

Fowler, J., Gudmundsson, A. ve Whicker, L. (2006). Work/Family Balance: HRM Policy and Practice in Australia, *Conference Proceedings 2006: British Academy of Management: Building International Communities Through Collaboration* Belfast, UK.

Frost, N. ve Holt, A. (2014). Mother, researcher, feminist, woman: Reflections on maternal status as a researcher identity. *Qualitative Research Journal*, 14(2), 90-102.

- Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73, 158-183.
- Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicator Research*, 93, 569-586.
- Gatrell, C.J. (2014). Monstrous motherhood versus magical maternity: an exploration of conflicting attitudes to maternity within health discourses and organizational settings. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(7), 633-647.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmi Gazete*, 28737, 16 Ağustos 2013.
- Geerken, M. ve Gove, W.R. (1983). *At home and at work: The family's allocation of labor*. Beverly Hills, CA:Sage.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press
- Giddens, A. (1992). *The Transformation of Intimacy*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (C. Güzel ve diğerleri, Çev.). Ankara: Kırmızı Yayınları.
- Gilbert, D. (2007). *Stumbling on happiness*. New York: Vintage Books.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.

Glass, J.L. ve Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces*, 76(4), 1401-1435.

Glass, J.L. ve Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resources Management Review*, 12(3), 313-337.

Glauber, R. (2011). Women's work and working conditions: Are mothers compensated for lost wages? *Work and Occupations*, 20(10), 1-24.

Glenn, E.N., Chang, G. ve Forcey, L.R. (Ed.). (1994). *Mothering: Ideology, experience and agency*. New York: Routledge.

Goff, S.J., Mount, M.K. ve Jamison, R.L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.

Goldberg, W.A., Greenberger, E., Hamill, S. ve O'Neil, R. (1992). Role demands in the lives of employed single mothers with preschoolers. *Journal of Family Issues*, 13, 312-333.

Goldscheider, F.K. ve Waite, L.J. (1991). *New families, no families? The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press.

Gordon, S., Benner, P. Ve Noddings, N. (Ed.) (1996). *Caregiving: Readings in Knowledge, Practice, Ethics and Politics*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

- Gökdemirel, S., Bozkurt, G., Gökçay, G. ve Bulut, A. (2008). Çalışan Annelerin Emzirme Sürecinde Yaşadıkları: Niteliksel Bir Çalışma. *Çocuk Dergisi*, 8(4), 221-234.
- Grady, G. ve McCarthy, A.M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599-622.
- Graham, J.E., Lobel, M. ve Deluca, R.S. (2002). Anger after childbirth: An overlooked reaction to postpartum stressors. *Psychology of Women Quarterly*, 26(3), 222-233.
- Grant, L., Kennelly, I. ve Ward, K.B. (2000). Revisiting the gender, marriage and parenthood puzzle in scientific careers. *Women's Studies Quarterly*, 1(2), 62-85.
- Güngör, G. ve Biernat, M. (2009). Gender bias or motherhood disadvantage? Judgments of blue collar mothers and fathers in the workplace. *Sex Roles*, 60, 232-246.
- Habermas, J. (2002). *Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti*. İstanbul: Bakış Yayınları.
- Hagelskamp, C., Hughes, D., Yoshikawa, H. ve Chaudry, A. (2011). Negotiating motherhood and work: a typology of role identity associations among low-income, urban women. *Community, Work & Family*, 14(3), 335-366.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.

- Halpern, D.F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: recommendations for employers, working families and policymakers. *American Psychologist*, 60(5), 397-409.
- Hartsock, N.C.M. (1985). *Money, sex and power: towards a feminist historical materialism*. Boston, MA: Northeastern University Press.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Heaven, CT: Yale University Press.
- Hays, S. (2011). The mommy wars: ambivalence, ideological work and the cultural contradictions of motherhood. A. Skolnick ve J. Skolnick (Ed.). *Family in Transition* (6. bs. s.41-60). Boston: Pearson.
- Heilman, M.E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M.E. ve Stopeck, M.H. (1985). Being attractive, advantage or disadvantage? performance based evaluations and recommended personnel actions as a function of apperance, sex and job type, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 202-212.
- Heilman, M.E. (1995). Sex stereotypes ant their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 3-26.
- Hock, E., Gnezda, M.T. ve McBride, S.L. (1984). Mothers of infants: Attidues toward employment and motherhood following birth of the first child. *Journal of Marriage and the Family*, 46(2), 425-431.

- Hoffenaar, P.J., Balen, F. ve Hermanns, J. (2010). The impact of having a baby on the level and content of women's well-being. *Social Indicators Research*, 97, 279-295.
- Hoffman, L.W. ve Youngblade, L.M. (Ed.). (1999). *Mothers at work: Effects on children's well-being*. New York: Cambridge University Press.
- Holden, G.W. ve Edwards, L.A. (1989). Parental attitudes toward child rearing: instruments, issues and implications. *Psychological Bulletin*, 106(1), 29-58.
- Holness, L. (2004). Motherhood and spirituality: Faith reflections from the Inside. *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, 61, Religion & Spirituality, 66-71.
- Hooks, B. (2002). *Feminizm Herkes İçindir* (E. Aydın ve diğerleri, Çev.). İstanbul: Çitlenbik Yayınları.
- Hussain, B. ve Asad, A.Z. (2012). A critique on feminist research methodology. *Journal of Politics and Law*, 5(4), 202-207.
- Işık-Erol, S. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-22.
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. A.B.Hacımırzaoğlu (Der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s. 285-302). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları

İlkkaracan, İ. (2010). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İTÜ BMT-KAUM, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği.

İnel, M., Garayev, V. ve Bakay, A. (2014). Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye'nin Ege Bölgesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 1(1), 1-14.

Jackson, A.P. ve Huang, C.C. (1998). Concerns about children's development: Implications for single, employed black mothers' well-being. *Social Work Research*, 22, 233-240.

Jacobson, S.W. ve Jacques, R. (1989). *Feminism(s) and organization studies: possible contributions to theory from women's experiences*. Erişim: 15 Nisan 2015, University of Massachusetts, School of Management.

Jacques, H. AK, ve Radtke, H.L. (2012). Constrained by choice: Young women negotiate the discourses of marriage and motherhood. *Feminism & Psychology*, 22(4), 443-461.

Jenainati, C. ve Groves, J. (2014). *Feminizm: Kadın Hakları Mücadelesini Anlamak için Çizgibilim* (D. Akın, Çev.). İstanbul: NTV Yayınları.

Jeremiah, E. (2006). Motherhood to mothering and beyond: maternity in recent feminist thought. *Journal of the Association for Research on Mothering*, 8(1/2), 21-33.

Jones, E. (1994). The construction of gender in family therapy. C. Burck (Ed.). *Gender, Power & Relationships* (s.7-23). USA: Routledge.

- Josefowitz, N. (1980). *Paths to power: a woman's guide from first job to top executive*. Reading Mass: Addison-Wesley.
- Josselson, R. (1996). *Revising herself: The story of women's identity from college to midlife*. New York: Oxford University Press.
- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi/KEİG (2013). *Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri II*. İstanbul: KEİG Platformu, KEİG Yayınları.
- Kanji, S. (2011). What keeps mothers in full-time employment? *European Sociological Review*, 27(4), 509-525.
- Kapucugil-İkiz, A. (2015). Dünyada ve Türkiye'de İstatistiklerle Çalışan Anneler. O.Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.149-213). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karaca, Ş. (2012). İlk Dönem Türk Romanlarında Anne Kimliği. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-17.
- Kassamali, N. ve Rattani, S.A. (2014). Factors that affect attachment between the employed mother and the child, infancy to two years. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 159, 6-15.
- Keith, K. ve McWilliams, A. (1997). Job mobility and gender-based wage growth differentials. *Economic Inquiry*, 35, 320-333.
- Kelly, E.L. (2005). Discrimination against caregivers? Gendered family responsibilities, employer practices and work rewards. L. B. Nielsen/R. L.

Nelson (Ed.). *Handbook of Employment Discrimination Research*. Netherlands: Springer.

Kelley, D.J., Brush, C.G., Greene, P.G. ve Litovsky, Y. (2013). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2012 Women's Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).

Kemp, S. ve Squires, J. (Ed.) (1997). *Feminisms*. New York: Oxford University Press.

Kırkpınar, L. (1998). Türkiye'de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın. A.B.Hacımırzaoğlu (Der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s.13-28). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Kıvanç, A. (15 Eylül 2016). Yeni Anne Baba Yarım Gün Çalışacak. *Habertürk*. Erişim: 16 Eylül 2016, <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1296870-yeni-anne-baba-yarim-gun-calisacak>

Kirk, J. ve Miller, M.L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills, CA: Sage.

Kleinberg, S.J. (1999). The no-win mom: Motherhood in twentieth-century America. *Women's History Review*, 8(2), 387-394.

Kline, M.L. ve Snow, D.L. (1994). Effects of a worksite coping skills intervention on the stress, social support and health outcomes of working mothers. *Journal of Primary Prevention*, 15(2), 105-121.

Kocher, M. (1994). Mothers with disabilities. *Sexuality and Disability*, 12(2), 127-133.

- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koray, M. (2009). Görünmez Kılınan ve Değersizleşen Kadın Emeği Karşısında Sosyal Devlet. *Türk-İş*, 383, Ocak-Şubat.
- Kossek, E. ve Michel, J. (2010). Flexible work-schedules. *Handbook of Industrial-Organizational Psychology*, 1, 535-572.
- Köse, D., Çınar, N. ve Altınkaynak, S. (2013). Yenidoğanın Anne ve Baba ile Bağlanma Süreci. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 22(6), 239-245.
- KSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2010). *Türkiye’de Kadının Durumu*. Erişim: 15 Ekim 2015, <http://www.ksgm.gov.tr>
- KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2017). *Türkiye’de Kadın*. Ankara Erişim: 15 Haziran 2017, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- Küçükşen, K. ve Kaya, Ş.D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 662-674.
- Ladd-Taylor, M. (1994). *Mother-work: Women, Child Welfare and the State*. Chicago: University of Illinois Press.
- Laney, E.K., Carruthers, L., Hall, M.E.L. ve Anderson, T. (2014). Expanding the self: Motherhood and identity development in faculty women. *Journal of Family Issues*, 20(10), 1-25.

Larwood, L. ve Gutek, B.A. (1984). Women at work in the U.S.A. M.J. Davidson ve C.L. Cooper (Ed.). *Working Women: An International Survey*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Leonard, V.W. (1996). Mothering as a practice. S. Gordon, P. Benner ve N. Noddings (Ed.). *Caregiving: Readings in Knowledge, Practice, Ethics and Politics* (s.124-140). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Letherby, G. (2002). Childless and bereft? Stereotypes and realities in relation to “voluntary” and “involuntary” childlessness and womanhood. *Sociological Inquiry*, 71, 7-20.

Lewis, S. (1997). Family friendly employment policies: a route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work & Organization*, 4(1), 13-23.

Lewis, C. (2000). *A Man's Place in the Home: Fathers and Families in the UK*. York: Joseph Rowntree Foundation.

Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.

Lewis, J. (2002). Individualisation, assumptions about the existence of an adult worker model and the shift towards contractualism. A. Carling, S. Duncan ve R. Edwards (Ed.). *Analysing Families: Morality and Rationality in Policy and Practice* (s. 51-56). London: Routledge.

Lewis, S. ve Humbert, L. (2010). Discoure or reality? Work-life balance, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254.

Lightfoot, C. ve Valsiner, J. (1992). Parental belief systems under the influence: social guidance of the construction of personal cultures. I.E. Sigel, A.V. McGillicuddy-Delisi ve J.J. Goodnow (Ed.). *Parental Belief Systems: The Psychological Consequences for Children* (2. bs. s.393-414). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Lincoln, Y.S. ve Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.

Loken, E. ve Stokke, T.A. (June 2009). *Labour relations in Norway (Fafo-report 2009:33)*, Oslo. Erişim: 15 Ocak 2015, <http://www.fafo.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/labour-relations-in-norway>

Looze, J. (2014). Young women's job mobility: The influence of motherhood status and education. *Journal of Marriage and Family*, 76, 693-709.

Lucas-Thompson, R.G., Goldberg, W.A. ve Prause, J. (2010). Maternal work early in the lives of children and its distal associations with achievement and behavior problems: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(6), 915-942.

Lupton, D. (2000). A love/hate relationship: The ideals and experiences of first-time mothers. *Journal of Sociology*, 36, 50-63.

Lupton, D. ve Schmied, V. (2002). The right way of doing it all: first-time Australian mothers' decisions about paid employment. *Women's Studies International Forum*, 25(1), 97-107.

- Madison, D.S. (2005). *Critical ethnography: Methods, ethics and performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Maher, J. (2005). A mother by trade: Australian women reflecting mothering as activity, not identity. *Australian Feminist Studies*, 20(46), 17-29.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2010/2, 13-40.
- Marshall, N.L., Barnett, R.C. ve Sayer, A. (1998). The changing workforce, job stress and psychological distress. N.L. Marshall (Ed.). *Work and Family Today: Recent Research at the Center for Research on Women* (s.1-15). Wellesley, MA: Center for Research on Women.
- Marshall, J.L., Godfrey, M. ve Renfrew, M.J. (2007). Being a “good mother”: managing breastfeeding and merging identities. *Social Science and Medicine*, 65(10), 2147-2159.
- Marx, K. Engels, F. ve Lenin, V. (2000). *Marksizm, Kadın ve Aile* (Ö. Ünalın, Çev.). Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Matthey, S. (2011). Assessing the experience of motherhood: The being a mother scale (BaM-13). *Journal of Affective Disorders*, 128, 142-152.
- Mayatürk- Akyol, E. (2015). Toplumsal Yaşamda ve Çalışma Hayatında Kadın ve Anne Kimlikleri: Kuramsal Bir Bakış. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.1-30). Ankara: Nobel Yayınları.

- Mayring, P. (2011). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş* (A. Gümüş ve M. S. Durgun, Çev.). Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A. ve Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its Impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal*, 27(5), 346-364.
- McMahon, M. (1995). *Engendering motherhood: Identity and self-transformation in women's lives*. New York: Guilford Press.
- McMahon, M. (2004). Motherhood: social and cultural aspects. N.J. Smelser ve P.B. Baltes (Ed.). *International Encyclopaedia of the Social and Behavioural Sciences* (s.10089-10093). Erişim: 16 Ekim 2016, <http://www.elsevier.com/>
- Menaghan, E.G. ve Parcel, T.L. (1990). Parental employment and family life: research in the 1980s. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1079-1098.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). *Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik: Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri*. Sakarya Üniversitesi, Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart, Sakarya.
- Mercer, R.T. (2004). Becoming a mother versus maternal role attainment. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(3), 226-232.
- Mertens, D.M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative and mixed methods* (3.bs.) Thousands Oaks: Sage.

- Mesmer-Magnus, J.R. ve Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555-574.
- Metin, Ş. ve Kariman, R.A. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12. Erişim: 25 Aralık 2015, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf
- Meurs, J.A., Breaux, D.M., Perrewe, P.L. (2008). The family and HRM in North America: how demographic and social changes are shifting the way work-family issues are managed by organizations and employees. *The International Journal of Human Resources Management*, 19(8), 1455-1471.
- Mick, D.G. ve Buhl, C. (1992). A meaning-based model of advertising experiences. *Journal of Consumer Research*, 19, 317-338.
- Miles, M.B. ve Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2.bs.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miller, A.R. (2011). The effects of motherhood timing on career path. *Journal of Population Economics*, 24, 1071-1100.
- Miller-McLemore, B. J. (1994). *Also a mother: Work and family as theological dilemma*. Nashville: Abingdon Press.
- Millett, K. (1971). *Sexual Politics*. London: Rupert Hart-Davis.

- Moen, P. ve Dempster-McClain, D.I. (1987). Employed parents: Role strain, work time and preferences for working less. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 579-590.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Muter-Şengül, C. (2015). Birbirini Tamamlayan İki Kavrama Epistemolojik Bir Bakış: Yaratıcı Annelik. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.283-312). Ankara: Nobel Yayınları.
- Müftüler-Bac, M. (1999). Turkish women's predicament. *Women's Studies International Forum*, 22(3), 303-315.
- Negiz, N. ve Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yaşar University*, 24(6), 4041-4070.
- Neuman, W.L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.).(c. 2, 5. bs.). İstanbul: Yayınodası.
- Newman, L. (2009). Do socioeconomic differences in family size reflect cultural differences in confidence and social support for parenting? *Population Research and Policy Review*, 28, 661-691.
- Nicholson, L. (1994). Interpreting gender. *Signs*, 20(1), 79-105.
- Nicolson, P. (1996). *Gender, power and organizations- A psychological perspective*. New York: Routledge.

Niemela, H. ve Salminen, K. (April 2006). *Social security in Finland*, Helsinki. Erişim:15Ocak2015,<http://www.kela.fi/documents/12099/12170/socialsecurity.pdf>

Oakley, A. (1974). *Woman's Work: The Housewife, Past and Present*. California University: Vintage Books.

Oakley, A. (2005). *The Ann Oakley reader*. Bristol: The Policy Press.

Oberman, Y. ve Josselson, R. (1996). Matrix of tensions: A model of mothering. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 341-359.

OECD. (2007). *Babies and Bosses-Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris: OECD Publishing. Erişim: 15 Aralık 2016, <http://www.oecd.org/social/family/babiesandbosses>

OECD (2014). *Family Database*. Paris: OECD Publishing. Erişim: 20 Nisan 2016, <http://www.oecd.org/social/family/database>

Oppong, C. ve Abu, K. (1985). *A handbook for data collection and analysis on seven roles and statuses of women*. Geneva: International Labor Office.

Ozer, E.M. (1995). The impact of childcare responsibility and self efficacy on the psychological health of professional working mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 19(3), 315-335.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Özder, N. (2014). Çalışanlarda Kadın İşgücü Algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 324-358.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.

Özdemir, M.Ç. (2007). Toplumsal Değişme Karşısında Aile ve Okul. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 185-198.

Özkan, H. ve Polat, S. (2011). Annelik Davranışını Öğrenme Süreci ve Hemşire Desteği. *Bozok Tıp Dergisi*, 3, 35-39.

Özkoç, H. (2015). Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Annelere Yönelik Mobbing: Sayısal Veriler ve Vaka Örnekleri Işığında Bir Değerlendirme. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.371-405). Ankara: Nobel Yayınları.

Park, S.M. (2013). *Mothering Queerly, Queering Motherhood: Resisting Monomaternality in Adoptive, Lesbian, Blended and Polygamous Families*. Albany NY: SUNY Press.

Parker, K. ve Wang, W. (2013). Modern parenthood: roles of moms and dads converge as they balance work and family. Pew Research Center. Erişim: 15 Aralık 2016, <http://www.pewresearch.org>

Parker, R. (1994). Maternal ambivalence. *Winnicott Studies*, 9, 3-17.

Parker, R. (1995). *Torn in two: the experience of maternal ambivalence*. London: Virago.

- Parrott, H.M. (2014). Housework, children and women's wages across racial-ethnic groups. *Social Science Research* 46, 72-84.
- Parsons, T. ve Bales, R.F. (1956). *Family socialization and interaction process*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Pas, B., Peters, P., Eisinga, R., Doorewaard, H. ve Janssen, T.L. (2011). Explaining career motivation among female doctors in the Netherlands: the effects of children, views on motherhood and work-home cultures. *Work, Employment and Society*, 25(3), 487-505.
- Patton, M.Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Paxton, F. (2002). *Like a haven: Not work, not home! Ballet as escape ritual for middle class working women*. Working Paper 20, The Emory Center for Myth and Ritual in American Life.
- Perna, L.W. (2001). The relationship between family responsibilities and employment status. *Journal of Higher Education*, 72(5), 584-611.
- Peterson, R.R. ve Gerson, K. (1992). Determinants of responsibility for child care arrangements among dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 527-536.
- Phoenix, A. ve Woollett, A. (1991). Introduction. A. Le, A. Woollett ve E. Lloyd (Ed.). *Motherhood: Meaning, Practices and Ideologies*. London: Sage Publications.

- Phoenix, A., Woollett, A. ve Lloyd, E. (1991). *Motherhood: Meanings, Practices and Ideologies*. Newbury Park, CA: Sage.
- Pira, A. ve Elgün, A. (2000). Toplumsal Cinsiyeti İnşa Eden Bir Kurum Olarak Medya: Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi. Erişim: 04 Temmuz 2017, <http://www.anadolu.edu.trpdf>.
- Pleck, J.H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Poduval, J. ve Poduval, M. (2009). Working mothers: How much working, how much mothers and where is the womanhood? *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63-79.
- Polkinghorne, D.E. (1989). Phenomenological reserach methods. R.S. Valle ve S. Halling (Ed.). *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience* (s.41-60). Newyork: Plenum Press.
- Porter, C.L. ve Hsu, H.C. (2003). First time mother's perceptions of efficacy during the transition to motherhood: Links to infant temperament. *Journal of Family Psychology*, 17(1), 54-64.
- Pungello, E.P. ve Kurtz-Costes, B. (1999). Why and how working women choose child care: a review with a focus on infancy. *Developmental Review*, 19, 31-96.
- Rankin, E.A.D. (1993). Stresses and rewards experienced by employed mothers. *Health Care for Women International*, 14(6), 527-537.

Read, D.M.Y., Crockett, J. ve Mason, R. (2012). "It was a horrible shock": The experience of motherhood and women's family size preferences. *Women's Studies International Forum*, 35, 12-21.

Repetti, R.L., Matthews, K.A. ve Waldron, I. (1989). Employment and women's health. *American Psychologist*, 44, 1394-1401.

Repetti, R.L. ve Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 90-108.

Ribbens, J. (1994). *Mothers and Their Children: A Feminist Sociology of Childrearing*. London: Sage.

Ribbens McCarthy, J., Edwards, R. ve Gillies, V. (2000). Moral tales of the child and the adult: Narratives of contemporary family lives under changing circumstances. *Sociology*, 34(4), 785-803.

Rich, A. (1986). *Of woman born: Motherhood as experience and institution*. New York: W.W. Norton & Company.

Richards, L. (1997). The ideology of the family: Women and family and ideology in three Australian contexts. K. P. Hughes (Ed.). *Contemporary Australian feminism* (s.161-186). (2.bs.). South Melbourne: Longman.

Ridgeway, C.L. ve Correll, S.J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.

Rogers, S.J. ve White, L.K. (1998). Satisfaction with parenting: The role of marital happiness, family structure and parents' gender. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 293-308.

- Ross, C.E. ve Van Willigen, M. (1996). Gender, parenthood and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Ross, E. (1995). New thoughts on "the oldest vocation": mothers and motherhood in recent feminist scholarship. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 20, 397-413.
- Rossi, A. (1977). A biosocial perspective on parenting. *Daedalus*, 106, 1-31.
- Roxburgh, S. (1997). The effect of children on the mental health of women in the paid labor force. *Journal of Family Issues*, 18, 270-289.
- Ruddick, S. (1983). Maternal thinking. J. Treblicot (Ed.). *Mothering: Essays in Feminist Theory* (s.213-230). Totowa: Rowman & Allanheld.
- Ruddick, S. (1989). *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*. Boston: Beacon.
- Ruddick, S. (1994). Thinking Mothers/Conceiving Birth. D. Bassin, M. Honey ve M.M. Kaplan (Ed.). *Representations of Motherhood* (s.29-46). New Haven, CT: Yale University Press.
- Sayıl, M., Güre, A. ve Uçanok, Z. (2006). First time mothers' anxiety and depressive symptoms across the transition to motherhood: Associations with maternal and environmental characteristics. *Women & Health*, 44, 61-77.
- Scheper-Hughes, N. (1992). *Death without Weeping: The Violence of Everyday Life in Brazil*. Berkeley, CA: University of California Press.

Scheibl, F. ve Dex, S. (1998). Should we have more family-friendly policies? *European Management Journal*, 16(5), 586-599.

Schultze, B.P. ve Arendt, K.P. (2009). *Labour law in Denmark*, PricewaterhouseCoopers Publication. Erişim: 15 Ocak 2015, <https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf>

Schwartz, F. N. (1989, January-February). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 67, 65-76.

Schwartz, F.N. (1989). Management women and the new facts of life. *Women in Management Review*, 4(5).

Schwartz, F.N. (2006). *Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu*, *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, İş Yaşamında Kadınlar* (L. Aslan, Çev.). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası MESS Yayın No: 494. (1989).

Seçer, H.Ş. (2015). Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.31-71). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Seçer, Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. İzmir: Altın Nokta Yayın Evi.

Seçkin-Halaç, D. (2015). Annelik ve İş Hayatının Kesişiminde Yeni Bir Fenomen: Anne Girişimciliği. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.247-281). Ankara: Nobel Yayınları.

- Sevil-Ofllaç, B. (2015). Anneliğın ve Kadınlığın Blog Hali: Toplumsal, Annesel, Tüketimsel ve Politik Blog Söylemleri. O.Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.339-369). Ankara: Nobel Yayınları.
- Shipley, P. ve Coats, M. (1992). A community study of dual-role stress and coping in working mothers. *Work & Stress*, 6(1), 49-63.
- Smart, C. ve Neale, B. (1998). *Family Fragments?* Cambridge: Polity.
- Sorcinelli, M.D. ve Near, J.P. (1989). Relations between work and life away from work among university faculty. *Journal of Higher Education*, 60(1), 59-82.
- Stack, C. ve Burton, L. (1993). Kinscripts. *Journal of Comparative Family Studies*, 24, 157-170.
- Stoppard, J.M. (2000). *Understanding depression: feminist social constructionist approaches*. London: Routledge.
- Strachan, G. ve Burgess, J. (1998). The family friendly workplace: Origins, meaning and application at Australian workplaces. *International Journal of Manpower*, 19(4), 250-265.
- Strauss, A.L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge, UK: University Press.
- Stuart, J. (2011). Procreation, creative work and motherhood. *Psychoanalytic Inquiry*, 31, 417-429.

- Sugiyama, N. (2000). Postmodern motherhood and ethnicity: Maternal discourse in late twentieth-century American literature. *The Japanese Journal of American Studies*, 11, 71-90.
- Sunderland, J. (2002). Baby entertainer, bumbling assistant and line manager: Discourses of parental identity in parentcraft texts. L. Litoselliti (Ed.). *Gender, Identity and Discourse Analysis* (s. 293-319). USA: John Benjamins.
- Sundin, E. (1995). The social construction of gender and technology. *The European Journal of Women 's Studies*, 2, 335-353.
- Sürgevil-Dalkılıç, O. (2015). Annelerin Öykülerinden Açığa Çıkanlar: Annelik ve Çalışan Anneliğe Yüklenen Anlamlar, Çalışma Hayatından Örnek Olaylar, İhtiyaçlar ve Beklentiler (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.407-466). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). (2008). *Politika Dokümanı: Kadın ve Medya*. Ankara: Fersa Ofset.
- Teknikföretagen (The Association of Swedish Engineering Industries). (2012). *A short introduction to Swedish labour law*. Stockholm. Erişim: 15 Ocak 2015, www.teknikforetagen.se.
- Thevenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57-87.
- Thompson, C.J. (1996). Caring consumers: Gendered consumption meanings and the juggling lifestyle. *Journal of Consumer Research*, 22, 388-407.

Thompson, C.A., Beauvais, L.L. ve Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.

Thorp, S.R., Krause, E.D., Cukrowicz, K.C. ve Lynch, T.R. (2004). Postpartum partner support, demand-withdraw communication and maternal stress. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 362-369.

TNSA (2014). *2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK.

Tokol, A. (2000). *Hukukta Kadın Sempozyumu*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Troll, L. ve Smith, J. (1976). Attachment through the lifespan: Some questions about dyadic bonds among adults. *Human Development*, 19, 156-170.

Tuaç, P. (2015). Çalışan Annelerin Hukuki Olarak Sahip Oldukları Haklar: Hamilelik, Lohusalık ve Analık Dönemlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s.111-147). Ankara:Nobel Yayınları.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2015). *Ocak 2015 Dönemi İşgücü İstatistikleri*. Erişim: 15 Mart 2015, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636> .

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmi Gazete*, 17844, 7 Kasım 1982.

Türkmen, G. (2012). *Anneliğin Ötesinde-Tarihin Işığında Trendlerin Gölgesinde Çocuk Büyütmek*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

TÜSİAD (Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği), KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği). (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellemesi* (TÜSİAD Yayın No: T/2008-07/468, KAGİDER Yayın No: 001). İstanbul: Graphis Matbaa.

Tüzün, O. ve Sayar, K. (2006). Bağlanma kuramı ve psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19(1), 24-39.

Tzannatos, Z. (1999). Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters. *World Development*, 27(3), 551-569.

Unger, R.K. ve Crawford, M.E. (1992). *Women and gender: a feminist psychology*. Philadelphia: Temple University Press.

Ussher, J.M. (1989). *The psychology of the female body*. London: Routledge.

Uta Garey, A. (1999). *Weaving Work and Motherhood*. Philadelphia: Temple University Press.

Uta Garey, A. (2009). Motherhood. J. O’Brien (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Society*. California: Sage Publications. Erişim: 20 Haziran 2017, http://www.sage-reference.com/gender/Article_n290

Uttal, L. (1996). Custodial care, surrogate care and coordinated care: employed mothers and the meaning of child care. *Gender and Society*, 10(3), 291-311.

Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.

Vegetti-Finzi, S. (1996). *Mothering: Toward A New Psychoanalytic Construction* (K. Jason, Çev.). New York: Guilford Press.

Veiga, J.F., Baldrige, D.C. ve Eddleston, K.A. (2004). Toward understanding employee reluctance to participate in family-friendly programs. *Human Resources Management Review*, 14(3), 337-351.

Volling, B. L. ve Belsky, J. (1993). Parent, infant and contextual characteristics related to maternal employment decisions in the first year of infancy. *Family Relations*, 42(1), 4-12.

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Walker, C. (1995). Conceptualising motherhood in twentieth century south Africa. *Journal of Southern African Studies*, 21(3), 417-437.

Walzer, S. (2007). Motherhood. G. Ritzer (Ed.). *Blackwell Encyclopedia of Sociology Online*. Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online. Erişim: 17 Temmuz 2017, <http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode>

- Ward, K. ve Wendel, W.L. (2004). Academic motherhood: managing complex roles in research universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233-257.
- Wearing, B. (1984). *The ideology of motherhood: A study of Sydney suburban mothers*. Sydney: Allen & Unwin.
- Weeks, J., Heaphy, B. ve Donovan, C. (2001). *Same Sex Intimacies: Families of Choice and Other Life Experiments*. London: Routledge.
- Weston, R. ve Qu, L. (2008). Opinions of parents on the acquisition of parentig and relationship skills. *Family Relationships Quarterly Issue*, 10, 11-14.
- Wilkinson, R.B. (1999). Moods changes in mothers and fathers through childbearing: Are the blues so blue. *Psychology & Health*, 14(5), 847-858.
- Williams, J.C. (Nov-Dec 2004). Hitting the maternal wall. *Academe*, 90(6), 16-20.
- Woehr, D.J. ve Roch, S.G. (1996). Context effects in performance evaluation: the impact of ratee sex and performance level on performance ratings and behavioral recall. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 66(1), 31-41.
- Wolcott, H.F. (1994). *Transforming qualitative data: Description, analysis and interpretation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Yavuzer, H. (2013). *Mutlu Kuşaklar Yetiştirmek için Anne Olmak* (4. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yarrow, M.R., Scott, R., deLeeuw, L. ve Heinig, C. (1962). Child-rearing in families of working and nonworking mothers. *Sociometry*, 25, 122-140.

Yelsalı-Parmaksız, P.M. (2012). Digital opportunities for social transition: blogosphere and motherhood in Turkey. *Feminist Eleştiri*, 4(1), 123-134.

Yeşilyurt Gündüz, Z. (2004). The women's movement in Turkey: From Tanzimat towards European Union Membership. *Perceptions*, 9, (Autumn), 115-134.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9.bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zimmerman, T.S., Aberle, J.T., Krafchick, J.L. ve Harvey, A.M. (2008). Deconstructing the “mommy wars”: The battle over the best mom. *Journal of Feminist Family Therapy*, 20(3), 203-219.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). *T.C. Resmi Gazete*, 12056, 14 Temmuz 1965.

4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). *T.C. Resmi Gazete*, 25134, 22 Mayıs 2003.

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu. (1930). *T.C. Resmi Gazete*, 1489, 24 Nisan 1930.

(23 Eylül 2015). Annenin Zorunlu Tercihi. *Hürriyet*, s.9.

EK 1: GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Sorusu:

Çalışan kadınların annelik deneyimleri nasıl olmaktadır?

Tarih ve saat _____ Yer _____ Görüşmecisi No _____

GİRİŞ

Merhaba, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde Araştırma Görevlisi ve doktora öğrencisi Aylin Akyol. Prof.Dr. Mahmut Arslan danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmasıyla ilgili çalışan kadınların annelik deneyimleri üzerine bir araştırma yapıyorum ve sizinle bu konuyla ilgili olarak konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amaç, çalışan anneler olarak yaşadıklarınız ve algılarınız ile anneliğin çalışma yaşamınıza olan etkilerini ortaya çıkarmaktır. Sizin bu konudaki düşüncelerinizi ve beklentilerinizi öğrenmek istiyorum.

- Görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçları yazılırken, görüşülen bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtılmayacaktır.
- Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?
- Görüşmeyi izin verirsiniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?
- Görüşmenin yaklaşık yarım saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

GÖRÜŞME SORULARI

Özel Yaşamda Annelik Algı ve Deneyimleri

1. Anne olmak size ne ifade etmektedir? Anne olmanın sizin için anlamı nedir?
2. Hayatınızda ilk öncelik annelik mi çalışan kadın olmak mıdır?

3. Çocuk bakımı ve ev sorumlulukları için dışardan yardım aldınız mı/alıyor musunuz? Kimlerden ne tür destekler aldınız?

4. Çocuğunuzla yeterince ilgilendiğinizi düşünüyor musunuz? Yeterince ilgilenemediğinizi düşünüyorsanız bunun nedenleri sizce nelerdir?

5. Anneliğin getirdiği sorumluluklarla başa çıkmada kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

6. Yaşadığınız toplumdaki kültürün anneliği mi yoksa çalışan kadının kariyerini mi daha çok desteklediğini düşünüyorsunuz?

7. İş ve aile yaşamınızda denge kurabilmek zor mu? Denge kurabilmek için neler yapmaktasınız?

8. Annenin çalışmasının çocuk üzerindeki **a)**olumlu ve **b)**olumsuz etkileri nelerdir?

9. Anneliğin **a)**kariyer ve **b)**özel yaşamınıza etkisi ne şekilde olmaktadır?

Çalışma Yaşamında Annelik Deneyimleri

10. Evlenmek ve anne olmanın kadının çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyor musunuz? Neden ?

11. Bir kadın olarak anneliğin size işle ilgili olarak yaşattığı çelişik (karmaşık) duygular var mı?

12. Anneliğin çalışma yaşamınıza etkileri daha çok olumlu mu yoksa olumsuz mu dur?

13. Anne olduktan sonra çalışmaya ara verdiniz mi? Bu durum sizi nasıl etkiledi?

14. Çalışan anne olarak işyerinde ayrımcılığa uğradınız mı? Ne tür ayrımcılık uygulamalarına maruz kaldınız veya kalmaktasınız?

15. Anne olarak çalışma yaşamında sahip olduğunuz yasal haklar nelerdir? Bu haklardan yeterince faydalanabiliyor musunuz ? Sizce bu haklar yeterli mi?

16. Çalıştığınız kurumda çalışan anneler için destek mekanizmaları var mı? Bu işyeri destek politikaları yeterince destekleyici mi? İşyerinizde sizce destek uygulamaları neler olmalıdır?

17. İşyerinizde uygulanan **a)**ebeveyn izni(anne-baba) ve **b)**çocuk bakım politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz?

18. Çalıştığınız işte anne olmaktan kaynaklı zorluk ve sorunlar nelerdir?

19. Anne olduktan sonra işyerinde yaşadığınız kayıplar oldu mu?

20. Çalışan anne olarak **a)**özel ve **b)**iş yaşamınızdaki ihtiyaç ve beklentileriniz nelerdir?

Demografik Sorular

Çalıştığınız kurum:

Kurumdaki pozisyonunuz:

Kaç yıldır bu mesleği(işi) yapıyorsunuz?(Toplam kıdem süresi):

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?(Kurum kıdem süresi):

Yaşınız:

Kaç çocuğunuz var?

Eğitiminiz:

Günde kaç saat çalışıyorsunuz?

Çocuğunuz kaç yaşında?

Çocuğunuzun cinsiyeti?

Zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim. Bu konuda görüşmeden sonra eklemek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz olursa lütfen aylinakyol@hacettepe.edu.tr veya aylinakyol@hotmail.com adresinden mail atabilirsiniz. İyi günler.

EK 2: TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ **433-2486**

17 Temmuz 2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 16.06.2017 tarih ve 3916 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi **Arş. Gör. Aylin AKYOL**'un **Prof. Dr. Mahmut ARSLAN** danışmanlığında yürüttüğü "**Anneliğin Kadın Çalışanlar ve Kuruma Olan Etkilerinin Sosyal ve Ahlaki Analizi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **11 Temmuz 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

*Öğrenci İşlerine
Yazışmaları Yönetim
21-07-2017*

EK 3: TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

 HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA
Tarih: 25/01/2018
Tez Başlığı: ANNELİĞİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: YORUMSAMACI BİR ALAN ARAŞTIRMASI Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 268 sayfalık kısmına ilişkin, 25/01/2018 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 5'tir. Uygulanan filtrelemeler: 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, 2- Kaynakça hariç 3- Alıntılar dâhil 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.  25.01.2018 Adı Soyadı: Aylin AKYOL Öğrenci No: H11168765 Anabilim Dalı: İşletme Programı: İşletme-Doktora (Bütünleşik) Statüsü: ☐ Y.Lisans ☐ Doktora ☒ Bütünleşik Dr.
<u>DANIŞMAN ONAYI</u> UYGUNDUR.  Prof. Dr. Mahmut ARSLAN